



Contratto Provinciale

dei lavoratori agricoli e florovivaisti
della provincia di Foggia e dei comuni di Margherita di Savoia,
San Ferdinando di Puglia e Trinitapoli

Validità: 01 Gennaio 2020 - 31 Dicembre 2023



**UNIONE PROVINCIALE AGRICOLTORI
FEDERAZIONE PROVINCIALE COLDIRETTI
CONFEDERAZIONE ITALIANA AGRICOLTORI**

**CONTRATTO PROVINCIALE DI LAVORO
PER I LAVORATORI AGRICOLI
E FLOROVIVAISTI
DELLA PROVINCIA DI FOGGIA**

Validità 01 Gennaio 2020 - 31 Dicembre 2023

FLAI-CGIL FAI-CISL UILA-UIL

**“Contratto Provinciale di Lavoro per i lavoratori agricoli
e florovivaisti della Provincia di Foggia”
e dei Comuni di Margherita di Savoia,
San Ferdinando di Puglia e Trinitapoli**

L'anno 9 agosto 2021 presso la sede della C.I.A.L.A. – E.B.A.T. di Foggia,
sita in Foggia alia via Monfalcone 74

- **CONFAGRICOLTURA FOGGIA, UNIONE PROVINCIALE AGRICOLTORI**, rappresentata dai sig.ri Filippo Schiavone, Giuseppe Campanaro e Luigi Orsitto;
- **FEDERAZIONE PROVINCIALE COLDIRETTI FOGGIA**, rappresentata dai sig.ri Marino Pilati e Giuseppe De Filippo;
- **CIA AGRICOLTORI ITALIANI PROVINCIA CAPITANATA**, rappresentata dai sig.ri Michele Ferrandino, Angelo Miano e Nicola Cantatore;

e le Federazioni Sindacali di:

- **FAI-CISL** rappresentata dai sig.ri Donato Di Lella, Maria Rosaria Bambacigno, Giovanni Rosa, Nicola Ciasullo, Franco Maltone, Onofrio Mastropasqua e Giovanni Vassallo;
- **FLAI-CGIL** rappresentata dai sig.ri Daniele Iacovelli, Raffaele Falcone, Domenico Rinaldi e Magdalena Jarczak;
- **UILA -UIL** rappresentata dai sig.ri Antonio Castriotta, Annarita Barrasso, Antonio Carmine Guerra, Stefania Agata Mastromauro, Rita Pepe e Vincenzo Sementino.

Si è siglato l'accordo per l'adeguamento del Contratto Provinciale di Lavoro per gli operai agricoli e florovivaisti, in ottemperanza all'articolo 92 e seguenti del Contratto Nazionale di Lavoro vigente.

TITOLO I

Parte introduttiva

ART. 1 - Oggetto del Contratto

Il presente Contratto Provinciale di Lavoro regola i rapporti di lavoro tra le aziende agricole e gli operai loro dipendenti come definito dall'art. 1 del Contratto Collettivo Nazionale (C.C.N.L.) nell'ambito delle norme di rinvio contenute negli articoli 92 e 93 del predetto C.C.N.L.

ART. 2 - Definizione degli Operai Agricoli

Ai fini del presente contratto sono operai agricoli i lavoratori che esplicano la loro attività nelle imprese di cui all'Art. 1 del CCNL, il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal presente Contratto.

Gli operai agricoli, a seconda della natura del rapporto, si distinguono in operai a tempo indeterminato e operai a tempo determinato.

Sono operai a tempo indeterminato:

I lavoratori assunti con rapporto di lavoro senza prefissione di termine che prestano la loro opera alle dipendenze di una impresa agricola singola o associata.

Gli operai a tempo determinato che hanno effettuato presso la stessa azienda, nell'arco di dodici mesi dalla data di assunzione, 180 giornate di effettivo lavoro, hanno diritto alla trasformazione del loro rapporto in quello a tempo indeterminato con la stessa disciplina prevista per gli operai assunti originariamente a tempo indeterminato.

Il datore di lavoro, previa accettazione scritta da parte del lavoratore, deve comunicare agli organi competenti (Centri per l'Impiego, INPS) la instaurazione del nuovo rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Detti operai sono retribuiti con paga mensile per tutta la durata del rapporto di lavoro con esclusione delle sole giornate non lavorate per assenze volontarie, malattia e infortunio e per le giornate per le quali è stato chiesto ed ottenuto, dal datore di lavoro, l'intervento della Cassa Integrazione Salari di cui alla legge n. 457/72 e successive disposizioni

Per i particolari trattamenti economici relativi alla malattia, infortunio ed intervento della cassa integrazione salari operai agricoli, vale quanto disposto dagli art. 49 e 51.

Sono, altresì, da considerarsi operai a tempo indeterminato i salariati fissi che alla data del 1° settembre 1972 si trovavano in servizio presso aziende agricole in virtù di rapporto di lavoro già disciplinato dalla legge n. 533/49 e del Contratto Collettivo Provinciale. Questi operai (ex salariati fissi) mantengono, per tutta la durata del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il trattamento già acquisito. Agli operai agricoli a tempo indeterminato spettano per intero gli istituti e le indennità annue.

Sono operai a tempo determinato:

a) gli operai che sono assunti con rapporto individuale di lavoro a tempo determinato, quali ad esempio, quelli assunti per la esecuzione di lavori di breve durata, stagionali o a carattere saltuario o assunti per fase lavorativa o per la sostituzione di operai assenti per i quali sussista il diritto alla conservazione del posto;

b) gli operai a tempo determinato che sono assunti per l'esecuzione di più lavori stagionali e/o per più fasi lavorative nell'anno, ai quali l'azienda e comunque tenuta a garantire un numero di giornate di occupazione superiore a 156 annue. In tale caso nel contratto individuale di cui all'art. 14 C.C.N.L. o nelle convenzioni di cui all'art. 28 C.C.N.L., debbono essere indicati i periodi presumibili di impiego, per i quali l'operaio garantisce la sua disponibilità pena la perdita del posto di lavoro nelle fasi successive e della garanzia occupazionale di cui sopra, salvo comprovati casi di impedimento oggettivo;

c) gli operai a tempo determinato assunti originariamente con contratto di lavoro a termine di durata superiore a 180 giornate di effettivo lavoro, da svolgersi nell'ambito di un unico rapporto di lavoro.

A decorrere dal 1° gennaio 2003 gli operai di cui alle lettere b) e c) possono essere retribuiti con le stesse modalità previste per gli operai a tempo indeterminato. I ratei di 13.ma e 14.ma mensilità verranno proporzionati alle giornate lavorate e rapportati a 312 giorni lavorativi annui.

ART. 3 - Decorrenza e durata del contratto

Il presente CPL, fatte salve le specifiche decorrenze espressamente previste, ha durata quadriennale e decorre dal 01.01.2020 con scadenza al 31.12.2023, mantenendo la sua efficacia fino al rinnovo successivo.

Esso si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non disdettato, da una delle parti contraenti almeno sei mesi prima della scadenza a mezzo lettera raccomandata con avviso di ricevimento. La parte che avrà dato disdetta, dovrà comunicare alla controparte le sue proposte quattro mesi prima della scadenza.

TITOLO II

Relazioni sindacali -Mercato del lavoro

ART. 4 - Osservatorio Provinciale

Le parti concordano di istituire un Osservatorio Provinciale con competenze previste dall'Art. 9 del CCNL, presso l'Ente Bilaterale Territoriale C.I.A.L.A. – E.B.A.T., inoltre avrà competenze, di analisi, di ricerca, di monitoraggio e di confronto per ciò che concerne il mercato del lavoro in agricoltura e lo sviluppo del comparto agricolo e del sistema agro-alimentare della Provincia.

All'Osservatorio provinciale si aggiungono le competenze di cui al successivo art. 16 in merito a quanto previsto per la 3° Area, 2° livello.

L'osservatorio acquisisce informazioni utili in merito a finanziamenti pubblici, Nazionali, e istituendo un database utile ad individuare, in termini quantitativi e qualitativi, il flusso dei finanziamenti pubblici diretti allo sviluppo produttivo agricolo.

Esaminerà gli ostacoli ed i problemi per il pieno utilizzo delle risorse naturali e tecniche compresi quelli delle aree irrigue, ai fini di sollecitare nel Comprensorio iniziative ed interventi pubblici nazionali, comunitari e privati per un incremento della produzione e della occupazione e un contenimento o riduzione dei costi nel quadro delle politiche di mercato o di struttura della U.E.

L'osservatorio, si prodigherà inoltre, presso gli organi pubblici preposti per la predisposizione di interventi in materia di assistenza tecnica alle aziende e di preparazione professionale della manodopera.

L'osservatorio si doterà di un regolamento come previsto dall'Art. 9 del CCNL, individuato dall'allegato 8 dello stesso CCNL.

L'Osservatorio provinciale è costituito da un Consiglio non inferiore a sei e non superiore a 12 componenti, designati pariteticamente dalle parti contraenti datoriali e dei lavoratori.

ART. 5 - Obblighi particolari tra le parti

In presenza di risoluzione del rapporto di lavoro, le aziende dovranno rilasciare all'interessato il mod. CUD contenente tutti gli elementi reddituali, fiscali e previdenziali previsti per legge, oltre a copia della cessazione dell'avvenuto rapporto di lavoro firmato per accettazione del lavoratore, in caso di dimissioni il lavoratore dovrà provvedere ad inviare al datore di lavoro copia delle dimissioni come da norma vigente.

ART. 6 –Mercato del lavoro in agricoltura

Le parti decidono di attribuire al sistema degli Osservatori il compito di seguire, indirizzare, di promuovere la riorganizzazione del collocamento e di tenere gli opportuni contatti con le istituzioni competenti; di demandare alle parti territorialmente competenti la costituzione di organismi bilaterali con il compito di svolgere iniziative per organizzare l'incontro domanda-offerta di lavoro, promuovere lo sviluppo delle convenzioni previste dall'art. 28 del CCNL, dalla legge n. 608 del 96 e dal d.lgs. n. 146 del 97, favorire la soluzione dei problemi derivanti dalla mobilità territoriale della manodopera. A tal fine i suddetti organismi realizzeranno gli opportuni raccordi con il servizio pubblico per l'impiego e con gli enti locali competenti.

ART. 7 - Occupazione femminile

Al fine di addivenire ad un razionale impiego, con conseguenti possibilità di acquisire capacità tecnica e professionale della mano d'opera femminile, le parti contraenti si impegnano a favorire, in conformità e retta applicazione delle vigenti leggi, l'utilizzo della mano d'opera stessa.

TITOLO III

Costituzione del rapporto di lavoro, collocamento e mercato del lavoro

ART. 8 -Assunzione

L'assunzione della manodopera agricola è regolata dalle vigenti disposizioni di legge.

Nella eventualità che non esista agli atti del collocamento manodopera della qualifica richiesta dal datore di lavoro, questi ha diritto di recedere dalla propria richiesta, ovvero di riconfermarla accettando la manodopera di qualifica superiore.

L'assunzione degli operai a tempo determinato deve essere effettuata per fase lavorativa, in ottemperanza agli artt.13 e seguenti del CCNL 19.06.2018. L'assunzione dei lavoratori potrà avvenire previo rilascio della disponibilità del lavoratore al lavoro effettuata presso i centri per l'impiego.

Impegno a verbale

Le parti sottoscrittrici del presente CPL si impegnano a promuovere l'assunzione dei lavoratori previo rilascio della disponibilità al lavoro effettuata presso i Centri per l'Impiego.

Diritto alla riassunzione

Fermo restando quanto stabilito dall'art. 20 del C.C.N.L, le parti recepiscono la normativa riveniente dalla emanazione dell'art. 9/bis della legge 236/93.

La precedenza sarà assegnata secondo i criteri della disponibilità, della professionalità, della anzianità di iscrizione, delle condizioni familiari della manodopera.

La mancanza di accettazione alla richiesta di riassunzione del lavoratore in concomitanza di assunzione di nuovo lavoratore con stessa mansione deve essere considerato mancato rispetto delle norme contrattuali.

Per fase lavorativa si intende il periodo di tempo limitato alla esecuzione

delle singole operazioni fondamentali in cui si articola il ciclo produttivo annuale delle principali colture della Provincia, quali:

CEREALICOLTURA E MAIDICOLTURA	VITICOLTURA	FRUTTICOLTURA E AGRUMICOLTURA
Cerealicoltura(grano, orzo, segala)	Lavori di Impianto	Lavori di impianto
Aratura	Potatura verde e secca e asportazione dei residui	Concimazione di base
Semine	Legatura Verde e Secca	Potatura verde e secca e ricaccio legno
Sarchiatura	Lavori colturali al terreno e lavorazione superficiale del terreno	Legatura verde e secca sarchiatura
Mietitrebbiatura	Ricaccio Sarmenti	Trattamenti fitosanitari
Raccolta/trasformazione	Trattamenti fitosanitari e concimazione	Irrigazione
Lavorazione del Terreno	Irrigazione	Raccolta, selezione e incassetamento
Concimatura	Acinellatura	Fertilizzazione
Trattamento con fitofarmaci	Raccolta prodotto e raccolta meccanizzata	Lavorazione del terreno
Irrigazione	Selezione ed incassetamento uva da tavola.	

OLIVICOLTURA	BIETICOLTURA ED ORTICOLTURA	FLORICOLTURA	ACQUA CULTURA, ITTICOLTURA, MITILICOLTURA
Lavori di impianto	Aratura	Preparazione del terreno e ripulitura	Prelevamento e trattamento dell'Acqua
Potatura verde e secca e caccio legno	Preparazione e lavorazioni del terreno	Livellamento	Riproduzione e allevamento avannotti
Irrigazione	Semina/Trapianto	Semina/messa a dimora delle piantine, , messa a dimora dei vasi, taleggio, trapianto, invasatura	Stoccaggio materie prime
Raccolta	Diradamento	Aratura, erpicatura, invasatura	Alimentazione dei pesci e areazione
Lavorazioni del Terreno	Trattamento fitosanitari	Irrigazione	Pesca e selezione del pesce
Fertilizzazione	Fertirrigazione/Concimazione	Concimazione, concimazione d'impianto/Fertirrigazione	Manutenzione, pulizia e disinfezione delle vasche vuote, degli attrezzi e dei mezzi di trasporto.
Trattamento fitosanitari	Raccolta e preparazione dei prodotti	Trattamenti fitosanitari	
	Carico e trasporto dei prodotti	Cimature e spuntature	

Per le fasi lavorative individuate precedentemente, l'assunzione degli operai a tempo determinato viene effettuata con garanzia di occupazione e di salario per tutta la durata della fase lavorativa.

Agli operai assunti con la qualifica di “Operaio polivalente” di cui all’ area 2^a livello 3o verrà assicurata una garanzia occupazionale di 156 giornate lavorative annue.

Le eccezioni alla garanzia di occupazione e di salario dell’operaio assunto per la fase lavorativa possono riferirsi ad avversità atmosferiche che non consentano la prosecuzione od il completamento della fase lavorativa, a particolari condizioni di mercato che impediscano la raccolta del prodotto e, nel caso di aziende diretto- coltivatrici, al rientro di unita attive e agli scambi di manodopera di cui all’art. 2139 del C.C. e in tutte quelle aziende diretto-coltivatrici che assumono, nel corso della fase lavorativa, non più di tre lavoratori.

Nelle operazioni di raccolta e manipolazione dei prodotti agricoli, per i casi già individuati nel precedente comma, se si dovesse verificare la necessità di ridurre temporaneamente il numero degli occupati, al fine di garantire possibilmente la effettuazione di un uguale numero di giornate lavorative a tutti i lavoratori, si procederà alla turnazione del lavoro tra tutti gli operai assunti per la stessa fase lavorativa.

Fermo restando quanta sopra, la corresponsione del salario avverrà per il lavoro effettivamente prestato. In presenza di turni di lavoro non potrà essere consentito l’uso degli straordinari.

Il lavoro straordinario potrà essere effettuato limitatamente in presenza di particolari ed evidenti necessita onde evitare il pregiudicare le colture e la produzione.

IMPEGNO A VERBALE

Le parti si impegnano, nel corso di validità del C.P.L. a verificare il reale fabbisogno di giornate - lavoro occorrenti per l’effettuazione delle citate fasi lavorative, nonché a rivedere le già individuate “fasi” nel caso di ravvisata necessita.

Convenzioni: Per l'applicazione delle convenzioni di cui alla legge 56/87 e dell'art. 28 del C.C.N.L. le parti si impegnano attraverso il coinvolgimento dell'osservatorio in agricoltura come previsto dall'art. 4, a favorire la stipula delle stesse.

Assunzione Giovani: Le parti si impegnano, a promuovere l'ingresso di figure giovanili.

ART. 9 - Manodopera migrante

In applicazione dell'art. 25 del C.C.N.L., a motivo della particolare estensione geografica della provincia, sono considerati lavoratori migranti quei lavoratori che dal comune di residenza al luogo di lavoro percorrono una distanza superiore a 30 km.

Per la anzidetta manodopera, la cui assunzione deve essere effettuata nel rispetto delle normative vigenti ed avuto riguardo di dare precedenza nell'avviamento alla manodopera locale, si conviene:

- a) L'assunzione per "fase lavorativa", per gli addetti ad operazioni colturali a carattere stagionale, con garanzia di occupazione per tutta la durata della fase lavorativa e corresponsione del salario per il lavoro effettivamente prestato.
- b) Pagamento delle spese di trasporto, riferite alla tariffa del mezzo pubblico, dal luogo di provenienza (comune di residenza) a quello di lavoro relativo ritorno a carico della azienda, salvo il caso in cui l'azienda non effettui il trasporto con mezzi propri idonei, come previsto dalle vigenti disposizioni delle leggi che operano in materia.
- c) Applicazione del C.P.L. vigente nel luogo ove si effettua la prestazione lavorativa.
- d) Ai suddetti lavoratori, ove dovessero risiedere in azienda, saranno forniti locali per l'alloggio e per la consumazione dei pasti, e non avranno diritto al rimborso chilometrico per le giornate di cui usufruiscono dell'alloggio;

ART. 10 - Lavoratori immigrati

La continua crescita della presenza di lavoratori immigrati in agricoltura impone una seria politica di crescita professionale di questi lavoratori, ed una seria politica di integrazione.

Le parti attribuiscono grande importanza all'art. 5 della Legge Regionale n. 28/06.

Le parti concordano di procedere alla stampa del CPL e delle leggi in materia di sicurezza e lavoro debitamente tradotte nelle lingue maggiormente presenti nel territorio da consegnare ai lavoratori immigrati.

Nota a verbale

I sindacati dei lavoratori chiedono che ai lavoratori immigrati stagionali, le aziende provvedano a farsi carico di mettere a disposizione degli stessi il vitto ed un idoneo alloggio per tutta la durata della fase lavorativa e che qualora sia richiesto, in base al credo religioso prevalente, sia destinato uno spazio al fine di poter adempiere ai loro rituali religiosi.

ART. 11 - Contratto individuale

Tra il datore di lavoro e l'operaio agricolo a tempo indeterminato o determinato dovrà essere redatto il contratto, firmato e scambiato, all'atto dell'assunzione o del passaggio a tempo indeterminato.

In tale contratto dovranno essere precisate: la qualifica e le corrispondenti mansioni attribuite all'operaio; la data di inizio del rapporto; il periodo di prova ed il trattamento economico spettante.

Le parti, ove lo ritengono opportuno, possono farsi assistere nella stipulazione del contratto individuale da rappresentanti delle rispettive Organizzazioni Sindacali.

ART. 12 -Ammissione al lavoro e tutela delle donne, dei fanciulli e degli adolescenti

Per l'ammissione al lavoro e per la tutela dei fanciulli e degli adolescenti si applicano le norme vigenti, come meglio richiamate dall'art.16 del CCNL. Non è ammessa l'assunzione al lavoro dei fanciulli che non abbiano concluso il periodo di istruzione obbligatoria e compiuto il 15° anno di età.

Per l'ammissione al lavoro e per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri si applicano le disposizioni delle vigenti leggi (Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151).

ART. 13 - Periodo di prova

L'operaio assunto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato è soggetto ad un periodo di prova che non potrà essere superiore a:

- 26 giorni lavorativi per gli operai inquadrati nella 1a Area;
- 14 giorni lavorativi per gli operai inquadrati nella 2a Area;
- 8 giorni lavorativi per gli operai inquadrati nella 3a Area.

L'operaio assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato superiore a 30 giorni è soggetto a un periodo di prova di 2 giorni lavorativi. Durante il periodo di prova è reciproca facoltà di risolvere il contratto, in qualsiasi momento e senza preavviso, con diritto dell'operaio a percepire la retribuzione per il lavoro prestato.

Superato il periodo di prova, l'assunzione diventa definitiva.

ART. 14 - Attrezzi di lavoro

Il datore di lavoro consegnerà all'operaio agricolo gli attrezzi necessari al lavoro assegnatogli. Alla consegna al lavoratore sarà fornito documen-

tazione attestante la consegna e lo stato degli stessi. L'operaio agricolo è tenuto a conservare in buono stato gli attrezzi, gli utensili e, in genere, quanta gli è stata affidato dal datore di lavoro e risponde delle perdite e dei danni imputabili a sua colpa.

ART. 15 - Guardie Campestri

I consorzi, per l'espletamento del servizio, forniranno a ciascuna guardia tutta l'equipaggiamento - in modo alternato: un anno quello invernale ed il successivo quello estivo - in misura di due per tipo, così come da divisa stabilita dal datore di lavoro.

Inoltre, gli dovrà essere riconosciuto:

- a) il costo per la concessione ed il rinnovo del decreto di nomina e del tesserino di riconoscimento, nonché della relativa licenza di porto d'arma;
- b) le spese relative alle esercitazioni di tiro a segno;
- c) permessi retribuiti, nei limiti di tempo necessari, all'effettuazione di visite mediche per il rinnovo del libretto di porto d'arma.
- d) Ai vigilanti rurali muniti di porto d'armi sarà corrisposta una indennità di rischio pari al 7% della paga base.

Inoltre è stata condivisa la opportunità che per alcune figure professionali di operai, come ad esempio le guardie campestri, andranno meglio specificate e regolamentati alcuni aspetti contrattuali che tengano conto delle specificità del rapporto di lavoro.

TITOLO IV

Classificazione del personale

ART. 16 - Classificazione degli operai agricoli e dei lavoratori

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

Dal 9 agosto 2021 è istituita la 3° Area 2° Livello.

Appartengono a quest'area i lavoratori addetti a mansioni generiche, di natura semplice non richiedenti specifici requisiti professionali, tra cui gli addetti alla raccolta.

Premesso che è obbligatoria la contribuzione alla C.I.A.L.A. – E.B.A.T. di Foggia per tutte le qualifiche del presente CPL, potranno applicare il livello di inquadramento di cui sopra solo le imprese in regola con il versamento dei contributi alla C.I.A.L.A. – E.B.A.T. Foggia ed in possesso di almeno di uno dei requisiti di seguito elencati:

- a. aver subito una perdita del fatturato almeno del 20%;
- b. aver subito danni alle colture derivanti da eventi calamitosi certificati;
- c. aver incrementato le giornate lavorative dell'1% nel 2021 rispetto all'anno precedente. Aver incrementato le giornate lavorative nel 2022 del 2% rispetto all'anno precedente e/o comunque del 3% nel biennio 2021-2022.

L'impresa interessata ad utilizzare l'area 3, 2° livello, dovrà inviare all'Osservatorio Provinciale istituito presso la C.I.A.L.A.- E.B.A.T. di Foggia, apposita richiesta.

Per le precedenti lettere a) e b) il datore di lavoro dovrà ogni anno inviare all'Osservatorio provinciale presso la C.I.A.L.A. – E.B.A.T. di Foggia idonea richiesta allegando la documentazione atta a dimostrare il possesso

dei requisiti richiesti. L'Osservatorio Provinciale presso la C.I.A.L.A. – E.B.A.T. di Foggia, effettuate le dovute verifiche, validerà l'utilizzo della 3° area, 2° livello, dandone comunicazione all'impresa interessata, all'INPS e all'INAIL di competenza e all'ITL di Foggia.

Entro il 28 febbraio 2022 l'impresa dovrà inviare all'Osservatorio Provinciale i modelli UNIEMENS 2021 per la verifica delle giornate lavorate nell'anno e dell'incremento rispetto all'anno precedente.

L'Osservatorio provinciale invierà quindi comunicazione all'impresa interessata, all'INPS e all'INAIL di competenza e all'ITL di Foggia, sia in caso di conferma, sia in caso di mancato incremento, per la dovuta regolarizzazione da parte dell'impresa.

Per le aziende che nel 2021 avranno generato l'incremento previsto delle giornate lavorate è previsto per il 2022 un ulteriore aumento del 2% delle giornate lavorate e, nel 2023, la conferma delle giornate lavorate nel 2022 per poter applicare la 3° area, 2° livello; in ogni caso le aziende dovranno mostrare un incremento nel biennio del 3%.

Per il 2022, la procedura sarà identica a quella prevista per il 2021, compreso l'invio di formale richiesta e, entro il 28 febbraio di ogni anno, l'invio dei modelli UNIEMENS per la verifica del consolidamento dell'incremento delle giornate lavorative.

Per le aziende che avvieranno successivamente l'utilizzo della 3° area, 2° livello, è previsto, con le procedure su riportate, l'incremento del 3% delle giornate lavorate rispetto all'anno precedente e il consolidamento dell'incremento per gli anni successivi.

Risulta evidente che laddove l'impresa non sia in possesso dei requisiti previsti dalla precedente lettera c), non potrà usufruire della retribuzione relativa all'Area 3, 2° livello.

Le parti convengono di riorganizzare il sistema della classificazione e ri-parametrazione, secondo quanto previsto dal C.C.N.L. nel seguente modo:

I AREA

1° Livello

- Meccanico trattorista
- Autista di autotreni e autoarticolati
- Responsabile unico della costruzione di serre e di impianto di vigneto a tendone
- Ibridatore e selezionatore di piante innestate
- Potatore artistico di piante ornamentali e di alberi ad alto fusto
- Responsabile tecnico funzionamento caldaie a vapore o impianti e centrali di refrigerazione o surgelazione
- Responsabile degli impianti di irrigazione con sistemi computerizzati
- Responsabili funzionamento impianti meccanici per la trasformazione dei prodotti agricoli
- Capo casaro
- Responsabile tecnico scavo pozzi e vasche di irrigazione
- Innestatore unico
- Fattore di campagna.
- Responsabile servizi sala agriturismo.
- Cuoco in agriturismi.
- Responsabile della coltivazione in serra (sia per la produzione di piantine, che per la coltivazione).
- Capo serra

2° Livello

- Responsabile sala mungitura meccanica
- Trattoristi e conduttori di macchine di elevata potenza destinate a svolgere particolari operazioni colturali che richiedono specifica professionalità.
- Responsabile della selezione e confezione prodotti agricoli destinati alla esportazione.
- Giardiniere
- Potatore

- Responsabile nuovi impianti di oliveto, mandorleto, vigneto e frutteto
- Autisti
- Addetti al funzionamento di impianti meccanici per la trasformazione e lavorazione dei prodotti agricoli
- Fabbri
- Meccanici
- Elettricisti
- Addetti alla costruzione di gallerie filtranti, apertura di pozzi canali di scolo sagomati, gradoni, strade di servizio e muri a secco
- Guardie campestri
- Casaro
- Addetto agli allevamenti equini ovvero quegli operai che siano in grado di eseguire autonomamente ed in modo competente le attività legate alla cura degli equini quali:
 - mantenimento e trasporto dei cavalli e conoscenza delle modalità di trattamento e sicurezza;
 - attuazione delle necessarie misure per l'allevamento, la cura e l'igiene per la salute dei cavalli;
 - preparazione dei cavalli ai fini della vendita.
- Capo squadra

3° Livello

- Addetti al taglio di boschi cedui e ad alto fusto
- Addetti al taglio di successione, all'invasamento ed al trapianto
- Addetti allo sfoltimento di boschi
- Addetti alla selezionatura, pulitura e confezionamento uva, frutta, ortaggi e olive da tavola
- Addetti alla legatura e sistemazione dei vigneti a tendoni
- Addetti alla fertirrigazione e alla distribuzione della Calciocianamide
- Aiuto casaro
- Selezionatori, pulitori e confezionatori (in magazzino) di uva, asparagi, ortaggi e olive da tavola.

II AREA

1° Livello

- Conduttori di trattori di non elevata potenza e di mezzi meccanici semplici che non richiedono particolare funzionalità
- Carrellisti
- Addetti alla stalla
- Addetti alla costruzione di forme e canali di acqua
- Addetti alla mungitura meccanica e alla sala parto
- Addetti alle operazioni di travaso e di filtraggio olio e vino
- Addetti alla trasformazione del latte in formaggi.
- Addetti alla raccolta, selezione, manipolazione e confezionamento di fiori.
- Addetti alla legatura e sistemazione di piante coltivate in serra.

2° Livello

- Lavori di aratura, erpicatura e assolcatura dei terreni eseguiti manualmente.
- Lavori di semina, concimazione e trattamenti antiparassitari eseguiti manualmente.
- Lavoratori addetti a mansioni generiche.
- Lavoratori addetti all' Acinellatura e spanpanatura uva da tavola.
- Addetto alla sbottonatura delle rose.
- Addetto alla custodia di beni aziendali.

3° Livello

- Operaio Polivalente

In riferimento alla nuova figura di “Operaio Polivalente” introdotta con il presente contratto ed inquadrata 2° livello 3 area, figura che interviene su richiesta del datore di lavoro su più attività, su più posizioni lavorative e più fasi lavorative, richiedenti specifiche conoscenze e capacità professionali sarà occupato con una garanzia occupazionale non inferiore a 156 giornate nell'arco dell'anno, così come previsto dall'accordo del 09 maggio 2017.

III AREA

1° Livello

- Addetti alla raccolta dei prodotti agricoli non selezionati.
- Camerieri in agriturismo.
- Addetto alla dismissione di materiale di risulta.
- Addetto ai lavori di pulizia nelle aziende agrituristiche.
- Addetto ai lavori di pulizia delle stalle.
- Addetto alla vendita diretta di prodotti agricoli.
- Addetto alla raccolta di scarti di potatura.
- Lavoratori addetti a mansioni ausiliarie coadiuvati da almeno un lavoratore di Area superiore. (Il numero dei lavoratori Ausiliari non potrà rappresentare oltre il 50% della forza lavoro presente in Azienda).

Nota a verbale

Le parti precisano, che rispetto alla figura professionale dell'Addetto alla custodia di beni aziendali, trattasi di figura professionale non armata, che ha il ruolo di tutelare i beni aziendali, rispetto alla quale si applicano tutte le norme contrattuali del presente CPL; tale figura non è da confondere con le figure dei vigilanti e delle guardie campestri per i quali vi sono articolati specifici.

ART. 17 - Mansioni e cambiamenti di qualifica

Gli operai debbono essere adibiti alle mansioni relative alla qualifica di assunzione e retribuiti con il salario ad essa corrispondente.

Qualora agli operai assunti, per esigenza dell'azienda, siano adibiti a mansioni previste con qualifica inferiore, conservano i diritti e la retribuzione della qualifica di assunzione; nel caso, invece, siano adibiti a mansioni di una qualifica superiore, acquisiscono il diritto per tutto il periodo in cui svolgono dette mansioni al trattamento corrispondente all'attività svolta; acquisiscono, altresì, il diritto alla nuova qualifica superiore quando siano adibiti continuamente a detta nuova attività per un periodo di 20 giorni

lavorativi, oppure saltuariamente, per almeno due volte, per un periodo complessivo non inferiore a 40 giorni lavorativi nel corso dell'anno solare. Il passaggio di qualifica non compete nei casi di sostituzione di operai assenti per malattia, infortunio e aventi diritto alla conservazione del posto.

TITOLO V

Norme di organizzazione aziendale del lavoro

Art. 18 - Orario di lavoro

L'orario di lavoro è stabilito ordinariamente in 39 ore settimanali, pari a 6 ore e 30 minuti giornaliere. L'articolazione dell'orario di lavoro fatto salvo le complessive 39 ore settimanali, previo accordo aziendale con le OO.SS. firmatarie del contratto potrà essere distribuito in cinque giorni lavorativi e comunque non potrà superare le 8 ore giornaliere.

In caso di prestazione lavorativa di durata giornaliera inferiore, per qualsiasi ragione e quindi anche per consuetudine locale, a quella indicata nel primo comma del presente articolo, il lavoratore a tempo determinato, avrà diritto ad una retribuzione commisurata alla effettiva prestazione lavorativa da calcolare sulla base della retribuzione oraria tabellare.

Per gli operai a tempo indeterminato, tale retribuzione oraria si ricava dividendo la paga mensile per 169 ore.

Per gli operai a tempo indeterminato addetti alle colture, l'orario del Sabato è di 3 ore e la differenza di ore 3,30 viene recuperata maggiorando di 42' l'orario dei giorni dal lunedì al venerdì.

Le parti convengono che in caso di esigenze aziendali che richiedano una organizzazione lavorativa di otto ore continuative, al dipendente spetta una pausa di trenta minuti non retribuita nell'arco delle stesse otto ore.

Per particolari periodi e cicli lavorativi e per particolari esigenze aziendali legate alle deperibilità dei prodotti, può previo accordo sindacale essere attuato lo strumento della "banca ore", tale strumento contrattuale può avere una durata massima di 3 mesi ed un tetto massimo di 75 ore.

Nel caso in cui si utilizzi lo strumento della banca ore al lavoratore sarà riconosciuta una maggiorazione del 20% sulla paga totale.

Le ore rientranti nella "banca ore", saranno utilizzate o come riposi compensativi in vigenza di rapporto di lavoro o indennizzati qualora il lavoratore non abbia usufruito del riposo compensativo.

Tale strumento sarà valutato ed attuato a livello aziendale previo accordo con la RSA/RSU o in assenza di rappresentanze aziendali, con discussione a carattere provinciale fra le OO.SS. alle quali i lavoratori aderiscono e l'Organizzazione Professionale alla quale aderisce l'azienda, su richiesta di quest'ultima.

Nei tipi di stalle ove vengono praticati con attrezzatura moderna la mungitura, l'allevamento del bestiame e stabulazione libera e con stalle sia al chiuso, sia all'aperto, si applica l'orario di lavoro prevista per gli operai addetti alle colture.

Negli altri tipi di stalle, il carico massimo di bestiame per addetto non può eccedere i 15 capi di bovini adulti in lattazione, oltre i relativi vitelli.

Il carico massimo per gli addetti al bestiame transumante e così determinato:

Ovini	capi	130
Bovini	capi	22
Equini	capi	25

Agli operai addetti al bestiame deve essere assicurato un riposo continuativo di non meno di otto ore, in coincidenza con le ore notturne. Quando l'operaio abbia una dotazione di bestiame inferiore a quella completa, prevista in base al dispositivo del presente articolo, sarà adibito ad altre mansioni, per il numero delle ore proporzionate alla dotazione mancante, nell'ambito dell'orario medio vigente per gli addetti alle colture.

Quando, invece, per particolari esigenze aziendali la dotazione di bestiame sia superiore a quella normale fissata dal C.P.L., l'operaio, per il periodo in cui si verifica tale fatto, ha diritto - per ogni capo in soprannumero ad una adeguata riduzione di mansioni oppure alla retribuzione corrispondente al maggior lavoro che la eccedente dotazione comporta.

ART. 19 - Turnazione

Qualora si rendesse necessario, previo accordo aziendale, sulla base di effettive esigenze aziendali, espletare turni di lavoro, gli stessi turni dovranno essere predisposti con calendario settimanale - salvo casi particolari - ed i lavoratori dovranno essere informati della predetta turnazione almeno una settimana prima, fatti salvi i casi eccezionali.

I turni dovranno essere previsti in maniera avvicinata fra tutti i lavoratori appartenenti alla stessa qualifica e mansione.

I turni dovranno essere effettuati con orario continuativo, fatte salve obiettive esigenze aziendali particolari e/o disposizioni normative.

ART. 20 - Orario di servizio delle Guardie Campestri Dipendenti da Consorzi di Vigilanza

L'orario di servizio è di 39 ore settimanali.

ART. 21 - Guardiani

I guardiani che svolgono la loro opera di vigilanza durante le ore notturne hanno diritto a undici ore di riposo giornaliero consecutive.

ART. 22 - Lavoro straordinario, notturno e festivo

Si considera:

- a) lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario ordinario di lavoro;
- b) lavoro festivo quello eseguito nelle domeniche e negli altri giorni festivi riconosciuti tali dallo Stato di cui all'art. 31;
- c) lavoro notturno è quello eseguito:
dalle ore 20:00 alle ore 6:00, nei periodi in cui è in vigore l'ora solare
e dalle ore 22:00 alle ore 5:00, nei periodi in cui è in vigore l'ora legale.

Il lavoro straordinario non potrà superare le 2 ore giornaliere e le 12 settimanali e dovrà essere richiesto.

Fermo restando quanto sopra, il limite massimo individuale di lavoro straordinario nell'anno, non potrà superare le 250 ore.

Le percentuali di maggiorazione sono le seguenti:

- lavoro straordinario 25%;
- lavoro festivo 35%;
- lavoro notturno 40%;
- lavoro straordinario festive 50%;
- lavoro festive notturno 60%.

Le maggiorazioni di cui sopra opereranno sulla retribuzione (paga base e contingenza).

Nei casi in cui la retribuzione è composta anche dal terzo elemento, questo viene corrisposto anche per le ore straordinarie, festive e notturne, ma nella misura in atto per le ore ordinarie.

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

ART. 23 - Riposo settimanale

Al lavoratore spetta il riposo settimanale di 24 ore consecutive, che dovrà essere normalmente di domenica.

ART. 24 - Giorni festivi

Sono considerati giorni festivi tutte le domeniche ed i seguenti giorni:

- 1) il primo dell'anno;
- 2) il 6 gennaio, Epifania del Signore;
- 3) il 25 aprile, Anniversario della Liberazione;

- 4) il giorno del lunedì dopo Pasqua;
- 5) il 1 ° maggio, festa del lavoro;
- 6) il 2 giugno, Anniversario della fondazione della Repubblica;
- 7) il 15 agosto, giorno dell'Assunzione della B. V. Maria;
- 8) il 1° novembre, giorno di Ognissanti;
- 9) il 4 novembre, giorno dell'Unità nazionale (*)¹;
- 10) l'8 dicembre, giorno dell'Immacolata Concezione;
- 11) il 25 dicembre, giorno di Natale;
- 12) il 26 dicembre, Santo Stefano;
- 13) la festa del Patrono del luogo.

Per il trattamento da praticarsi agli operai agricoli nei giorni di Festività nazionali ed infrasettimanali, si applicano le disposizioni di cui alle leggi 27 maggio 1949, n. 260 e 31 marzo 1954, n. 90.

Il trattamento previsto per le festività nazionali (25 aprile, 1° maggio, 2 giugno e 4 novembre) dalle leggi sopra citate e dovuto agli operai agricoli a tempo indeterminato anche se detti lavoratori siano sospesi dal lavoro, mentre per le festività infrasettimanali, nel caso di sospensione dal lavoro, il trattamento di legge è dovuto solo se dette festività cadono entro le prime due settimane dalla sospensione. In base all'art. 33 il trattamento economico spettante agli operai a tempo determinato, per le festività sopraelencate, è soddisfatto con le percentuali previste nell'articolo stesso, quando non vi sia prestazione di lavoro.

Nel caso, invece, di prestazione lavorativa, ai predetti operai sarà corrisposta la retribuzione per le ore di lavoro effettivamente eseguite, con la maggiorazione del lavoro festivo di cui all'art. 22.

1) A seguito della Legge 5 marzo 1977, n. 54, con disposizioni in materia di giorni festivi e del Verbale di Accordo 2 maggio 1977, punto 5° fermo restando per gli operai a tempo determinato il trattamento previsto dal comma precedente, per gli operai agricoli a tempo indeterminato il trattamento economico per le festività soppresse sarà il seguente:

a) per la festività nazionale del 4 novembre la cui celebrazione è stata spostata rispettivamente alla prima domenica di giugno e di novembre, si applicherà il trattamento previsto dalla Legge 31 marzo 1954, n. 90 per il caso di festività nazionali coincidenti con la domenica. Pertanto il 2 giugno ed il 4 novembre sono giornate lavorative a tutti gli effetti;

b) per le quattro festività soppresse (S. Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini, SS. Pietro e Paolo), lavorative a tutti gli effetti, sarà corrisposta, oltre alla retribuzione normalmente dovuta, una giornata di paga ordinaria, eccezione fatta per i casi ove non vi sia effettiva prestazione lavorativa.

Le parti individuali direttamente interessate possono, altresì, convenire:

- a) che la prestazione di lavoro svolta nelle predette quattro giornate di festività soppresse, possa essere compensata, invece che con la giornata di paga ordinaria aggiuntiva, attraverso giornate di riposo, il cui godimento sarà concordato tra le stesse parti, tenendo conto delle esigenze aziendali;
- b) che sia preventivamente concordata tra le stesse parti la non effettuazione della prestazione lavorativa nelle giornate di festività soppresse, nel qual caso sarà corrisposta al lavoratore soltanto la retribuzione giornaliera normalmente dovuta.

ART. 25 - Ferie

Agli operai con rapporto a tempo indeterminato spetta per ogni anno di ininterrotto servizio presso la stessa azienda, un periodo di ferie retribuite di 26 giorni lavorativi; tale periodo non può essere inferiore a 30 giorni lavorativi, in base all'art. 23 della Legge 17 ottobre 1967 n. 977, per i giovani dai 15 ai 16 anni.

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

La frazione di mese superiore ai 15 giorni, viene considerata, a questi effetti, come mese intero. Il datore di lavoro, nello stabilire il periodo di godimento delle ferie, deve tener conto, compatibilmente con le esigenze aziendali, degli interessi e dei desideri dei lavoratori.

È facoltà del lavoratore scegliere 13 giorni di ferie secondo le sue necessità dandone comunicazione almeno tre mesi prima.

Per gli operai a tempo determinato si fa riferimento a quanto stabilito dall'art.33.

Il datore di lavoro, nello stabilire il periodo di godimento delle ferie, deve tener conto, compatibilmente con le esigenze aziendali, degli interessi dei lavoratori, concordandolo possibilmente entro il 31 marzo di ogni anno con la R.S.A. e/o R.S.U.

ART. 26 - Interruzioni e recuperi

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

In caso di mancato inizio del lavoro per causa di forza maggiore, al lavoratore dovrà essere corrisposto il 50 % del salario contrattuale globale giornaliero.

In caso di interruzione dovuta a causa di forza maggiore, dopo la prima ora di lavoro, il lavoratore avrà diritto all'intero salario contrattuale globale giornaliero.

In tal caso il lavoratore resterà a disposizione dell'azienda sempre che la stessa glielo dovesse richiedere; quest'ultima, pertanto, dovrà fornire al lavoratore idonei locali per la sua permanenza in azienda.

Per l'operaio a tempo indeterminato le ore non lavorate a causa di intemperie, saranno recuperate entro 15 giorni dal verificarsi dell'evento, nel limite massimo di ore 1,20 giornaliere e 8 ore settimanali.

In tal caso l'azienda comunicherà al delegato aziendale e/o ai lavoratori interessati le modalità delle ore da recuperare.

Nelle aziende ove si faccia luogo al recupero non trova applicazione la norma dell'art. 8 della Legge 8 agosto 1972 n. 457.

ART. 27 - Riassunzione

I lavoratori che intendono esercitare il diritto alla riassunzione di cui all'art. 20 del C.C.N.L. e così come previsto all'art. 9 bis della Legge 236/93 devono manifestare all'azienda entro 90 giorni dalla data di licenziamento la loro volontà con raccomandata A/R o Pec.

ART. 28 - Permessi straordinari e congedi parentali

In caso di matrimonio l'operaio a tempo indeterminato ha diritto ad un permesso retribuito di quindici giorni.

In occasione della nascita, dell'adozione internazionale o dell'affidamento

preadottivo di un minore (provvedimento di affido a scopo preadottivo) sono riconosciuti al padre due giorni di permesso retribuito.

Ha altresì diritto, per ciascun evento, ad un permesso retribuito di giorni tre in caso di decesso di parenti di primo grado e negli altri casi previsti dalla legge².

Il permesso di cui sopra non è conteggiabile nelle ferie.

Il lavoratore può usufruire in modo frazionato dei congedi della malattia del figlio nella misura prevista dalla legge³, previa valutazione da parte dell'azienda di detta richiesta.

In materia di congedi parentali, di riposi e permessi per i figli con handicap grave e di congedi per la malattia del figlio si applicano le vigenti disposizioni di legge ed i relativi regolamenti attuativi⁴.

Ai fini dell'esercizio del diritto al congedo parentale di cui all'art. 32, comma 1, del D.lgs. n. 151 del 2001, il genitore è tenuto a presentare, almeno 15 giorni prima, richiesta scritta al datore di lavoro, indicando la durata del periodo di congedo richiesto, con la precisazione della durata minima dello stesso, ed allegando il certificato di nascita, nonché l'ulteriore documentazione prescritta, ovvero le dichiarazioni sostitutive.

Nel caso in cui il lavoratore sia oggettivamente impossibilitato a rispettare tale termine, lo stesso è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'assenza e a presentare la richiesta scritta con la relativa certificazione tempestivamente e comunque entro 48 ore dall'inizio dell'assenza dal lavoro.

ART. 29 - Istruzione e addestramento professionale

L'impegno del Governo di destinare lo 0,30% dei contributi degli operai agricoli alla formazione continua, rende possibile, quando realizzato, un ruolo importante di FORAGRI.

Le parti decidono pertanto, di demandare all'osservatorio Provinciale la

² Cfr. art.4 comma 1, Legge 8 marzo 2000 n.53: "La lavoratrice e il lavoratore hanno diritto ad un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purchè la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica".

³ Cfr. art 47 commi 1 e 2, D.lgs. 26 marzo 2001 n.151 (Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità).

⁴ Cfr. D.lgs. 26 marzo 2001 n.151 (Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità).

predisposizione di progetti bilaterali di formazione aziendali o territoriali da proporre a FORAGRI per il finanziamento.

Tali progetti devono essere volti sia a qualificare il “capitale sociale” (lavoratori e datori di lavoro) sia ad accrescere la professionalità richiesta dal mutamento del lavoro agricolo e dei soggetti che intervengono: giovani, stranieri, lavoro in magazzino, culture biologiche, processi di qualità. La formazione e la pianificazione della stessa sarà organizzata dalla C.I.A.L.A. – E.B.A.T.

ART. 30 - Permessi per corsi di recupero scolastico

All' operaio a tempo indeterminato che partecipi a corsi di recupero scolastico e concesso un permesso retribuito nella misura di 150 ore annue.

All' operaio a tempo indeterminato sono riconosciuti inoltre permessi retribuiti per le giornate di esami.

In sede di rinnovo degli Accordi bilaterali, si potrà stabilire un ulteriore numero di ore aggiuntive per consentire agli operai a tempo indeterminato la partecipazione ai predetti corsi di recupero scolastico ponendo il relativo onere a carico dell'ente bilaterale (C.I.A.L.A.- E.B.A.T.).

Il numero degli operai a tempo indeterminato di ogni singola azienda che può beneficiare dei permessi per partecipare a detti corsi non potrà superare, nello stesso momento, il numero di uno per quelle aziende che hanno da quattro a dieci operai a tempo indeterminato ed il 10 % per quelle aziende che hanno più di dieci operai a tempo indeterminato.

ART. 31 - Permessi per corsi di addestramento professionale

E' consentito all'operaio a tempo indeterminato che frequenta corsi per addestramento professionale di interesse agrario, istituiti da Enti riconosciuti e qualificati, di godere di un permesso retribuito per il periodo di tempo strettamente necessario alla partecipazione al corso.

Per quanto sopra e concesso un permesso retribuito di 180 ore nell'arco del triennio, con facoltà di cumularle in un solo anno.

All' operaio a tempo indeterminato sono riconosciuti inoltre permessi retribuiti per le giornate di esami. Il numero degli operai a tempo indeterminato per ogni singola azienda che può beneficiare dei permessi necessari per partecipare a corsi non potrà superare nello stesso momento il numero di uno per quelle aziende che hanno da 4 a 10 operai a tempo indeterminato ed il 10 % per quelle che hanno più di 10 operai a tempo indeterminato. Le modalità relative ai permessi degli operai a tempo determinato, nel caso di frequenza ai corsi per l'addestramento professionale di interesse agrario, saranno stabilite in sede di costituzione dell'Ente Nazionale per l'Istruzione e l'Addestramento Professionale dei Lavoratori Agricoli (E.N.A.L.A.).

ART. 32 - Organizzazione del lavoro

Le aziende agricole, al fine della continuità dell'attività medesima, dovranno prevedere un carico di manodopera sufficiente, al fine di consentire agli operai a tempo indeterminato l'effettivo godimento dei riposi, delle ferie e delle festività.

Per garantire quanto sopra, le aziende potranno organizzare turni di lavoro tra gli operai a tempo indeterminate o, se necessario, integrare con l'assunzione di operai a tempo determinato il carico di manodopera aziendale. Gli operai alle dipendenze delle imprese plurifamiliari diretto-coltivatrici costituite nella forma di società di persone con personalità giuridica e che abbiano come fine l'esercizio in comune di attività inerenti la coltivazione dei fondi o gli allevamenti di bestiame o le collaborazioni interaziendali, hanno diritto alla trasformazione del loro rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato allorquando ricorrono le condizioni previste dall'art. 2.

TITOLO VI Norme di trattamento economico

Art. 33 - Retribuzione

ELEMENTI

Gli elementi che costituiscono la retribuzione sono:

Per gli operai agricoli con rapporto di lavoro a tempo indeterminato:

- La paga base, comprensiva dell'indennità di contingenza.

Agli effetti del computo dei vari istituti economici contrattuali, la paga giornaliera si ottiene dividendo quella mensile per 26. Quella oraria si ottiene dividendo la paga giornaliera per il numero delle ore giornaliere corrispondenti all'orario di lavoro fissato dall'art. 26.

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

Per gli operai agricoli con rapporto di lavoro a tempo determinato:

- La paga base, comprensiva dell'indennità di contingenza.

All'operaio a tempo determinato compete, inoltre, una indennità (terzo elemento) pari al corrispettivo dei seguenti istituti riconosciuti agli operai a tempo indeterminate e calcolati su 312 giorni lavorativi:

Festività nazionali ed infrasettimanali	Ferie	13 ^a Mensilità	14 ^a mensilità	Totale
5,45%	8,33%	8,33%	8,33%	30,44%

La misura del terzo elemento, in percentuale, è calcolata sull'insieme degli elementi che costituiscono la retribuzione.

Aumenti salariali:

I salari contrattuali vigenti sono incrementati del 2% per ciascun livello professionale stabilito dal Contratto provinciale dei Lavoratori agricoli e florovivaisti della Provincia di Foggia e dei Comuni di Margherita di Savoia, San Ferdinando di Puglia e Trinitapoli a decorrere dall'1/8/2021. Detti aumenti verranno applicati ai salari vigenti al 31/07/2021, come da tabella allegata.

A partire dal 09/08/2021, data della sottoscrizione del verbale di accordo per il rinnovo del CPL e nel rispetto delle condizioni in esso contenute, è prevista per il livello 2 della 3° area la retribuzione lorda di € 48,04 oltre TFR per il 2021. Al presente livello l'aumento del 2% previsto dal precedente comma, si applica con decorrenza 01.01.2022

TABELLE SALARIALI

Come previsto dall'art. 49 del CCNL, al fine di assicurare un'interpretazione sistematicamente coerente verranno riportare le seguenti voci:

OTI: salario contrattuale, scatti di anzianità, salario lordo, trattenute previdenziali, trattenute contrattuali;

OTD: salario contrattuale, 3° elemento, salario lordo, trattenute contributive, trattenute contrattuali, TFR.

MODALITA' DI PAGAMENTO DELLE RETRIBUZIONI

L'azienda rilascia la busta paga ai sensi della legislazione vigente e nel rispetto del C.C.N.L. e del C.P.L.

La busta paga deve riportare la ragione sociale dell'azienda, le generalità del dipendente, la data di assunzione e/o licenziamento, le giornate di effettivo lavoro, l'effettivo orario di lavoro ordinario e straordinario, festivo, notturno e notturno festive, la retribuzione, l'inquadramento, le ritenute previdenziali, fiscali e contrattuali ed altre eventuali trattenute e detrazioni.

TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

All'operaio a tempo determinato compete il trattamento di fine rapporto per l'effettivo lavoro ordinario svolto, pari all'8,63% di tutti gli elementi che costituiscono la retribuzione.

Tale misura deve essere evidenziata nelle tabelle paga secondo il prospetto concordato e corrisposta al lavoratore nella paga giornaliera.

All' operaio a tempo determinato il trattamento di fine rapporto compete, altresì, per le ore di lavoro non ordinario, svolto a titolo non occasionale. In tale ipotesi il T.F.R. sarà calcolato, limitatamente alle anzidette ore di lavoro, nella misura del 10% di tutti gli elementi che costituiscono la retribuzione.

Si chiarisce che in entrambi i casi di cui ai commi precedenti il T.F.R. non si calcola sul 3° elemento.

Le parti concordano di redigere e firmare le tabelle salariali ad ogni aumento realizzato per effetto di accordi contrattuali.

ART. 34 - Salario Variabile (PPO)

Al fine di migliorare la produzione ed aumentare la produttività le parti convengono di istituire il PPO (Premio Per Obiettivi) quale strumento di miglioramento quali/quantitativo della produzione, Il (PPO) sarà discusso in sede aziendale con la RSA/RSU o in mancanza con almeno un Organizzazione sindacale dei lavoratori dipendenti firmataria del CPL; tale premio definito sarà aumentato dello 0,5% come da accordo del rinnovo contrattuale del 09 maggio 2017.

ART. 35 - Detassazione parti retributive

Le parti al fine di migliorare la produttività, prevedono la detassazione della retribuzione a livello territoriale e/o aziendale, come previsto dalla vigente legislazione, collegata ad incrementi di produttività, competitività, redditività, lavoro festivo, lavoro in turni, lavoro part-time, salario variabile (PPO) previsto dal precedente articolo del presente CPL.

ART. 36 - Maggiorazione per i Coordinatori di più lavoratori

Ai lavoratori specializzati o non, ai quali il datore di lavoro conferisce l'incarico di coordinatori di più lavoratori, verrà corrisposta una maggiorazione salariale dell'8%.

ART. 37 - Scatti di anzianità

A decorrere dal 01/01/96, gli operai a tempo indeterminato, per ciascun biennio di anzianità di servizio presso la stessa azienda, hanno diritto, a titolo di aumento periodico di anzianità, alla corresponsione di una somma in cifra mensile fissa pari a:

I Area 1° livello	€ 11,62
I Area 2° Livello	€ 11,36
I Area 3° livello	€ 10,33
II Area 1° Livello	€ 8,99
II Area 2° livello	€ 8,99
II Area 3° livello	€ 8,99
III Area 1° livello	€ 8,99

Le somme anzidette sono frazionabili ad ora e/o a giornata secondo le norme sulla retribuzione previste dal presente contratto.

Tali aumenti periodici sono fissati nel numero massimo di cinque e maturano dal primo giorno del mese successive a quello in cui il lavoratore compie il biennio di servizio.

In caso di passaggio alla qualifica superiore, l'operaio conserverà il numero degli aumenti periodici già maturati ed avrà diritto alla loro rivalutazione qualora l'importo previsto per la nuova qualifica sia più elevato. In tal caso lo stesso operaio avrà, altresì, diritto agli ulteriori aumenti periodici di anzianità, sino al raggiungimento del numero massimo di 5.

L'importo degli aumenti periodici di anzianità spettante all'operaio dipendente e computato ad ogni effetto per il calcolo delle indennità ed istituti contrattuali.

Resta ferma la decorrenza del 1° novembre 1969, stabilita dai precedenti contratti collettivi nazionali di lavoro, quale data relativa alla introduzione dell'istituto degli aumenti periodici per gli operai a tempo indeterminato.

ART. 38 - 13a mensilità

Agli operai agricoli con rapporto di lavoro a tempo indeterminato deve essere corrisposta, al termine di ogni anno, la tredicesima mensilità. Tale mensilità è pari alla retribuzione globale in vigore nel mese di dicembre. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, l'operaio ha diritto a tanti dodicesimi della tredicesima mensilità quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda. La frazione di mese superiore a 15 giorni viene considerata, a questi effetti, come mese intero. Per gli operai agricoli a tempo determinato, la 13a mensilità è compresa nella percentuale relativa al terzo elemento previsto dall'art. 33.

ART. 39 - 14a mensilità

Agli operai agricoli con rapporto di lavoro a tempo indeterminato deve essere corrisposta, alla data del 30 aprile di ogni anno, la quattordicesima mensilità, pari alla retribuzione globale mensile in vigore alla stessa data. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, l'operaio ha diritto a tanti dodicesimi della quattordicesima mensilità quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda. La frazione di mese superiore a 15 giorni viene considerata, a questi effetti, come mese intero.

Per gli operai a tempo determinato, la 14a mensilità è compresa nella percentuale relativa al 3° elemento previsto dall'art. 33.

ART. 40 - Cottimo

I datori di lavoro potranno stabilire, d'intesa con i lavoratori, il cottimo e la determinazione di esso.

Per le aziende di cui all'art. 1 del CCNL che fanno richiesta di cottimo, previo accordo e intese a livello aziendale e per le causali definite dal CPL dovrà essere assicurato al lavoratore il minimo di paga contrattuale, con una maggiorazione del 30%.

Il compenso di cottimo sarà stabilito tra le parti prima dell'inizio del lavoro.

Quando i lavori dati a cottimo si svolgono per periodi di tempo superiori alla settimana, la retribuzione sarà corrisposta settimanalmente non oltre tre giorni dalla scadenza del periodo di paga cui si riferisce.

All'operaio che effettua il cottimo saranno accreditate le giornate di lavoro prestate.

ART. 41 - Modalità di pagamento delle retribuzioni

A richiesta dell'operaio a tempo indeterminato il datore di lavoro è tenuto a corrispondere acconti sulla retribuzione maturata.

Per gli operai a tempo determinato, quando il periodo di paga sia superiore a 15 giorni, la corresponsione del salario deve essere effettuata settimanalmente non oltre tre giorni dalla scadenza del periodo di paga cui si riferisce.

Il salario sarà corrisposto agli operai direttamente dall'azienda o da chi ne fa le veci. Per la busta paga si applicano le norme vigenti.

ART. 42 - Diarie e Trasferte

Ai lavoratori che, comandati a prestare servizio fuori dall'azienda, sono costretti a consumare i pasti e a pernottare fuori dal luogo abituale di lavoro, il datore di lavoro è tenuto al rimborso delle spese effettuate (viaggio, vitto, alloggio) previa presentazione di regolari giustificazioni.

Il tempo impiegato per il viaggio è considerato lavorativo a tutti gli effetti. Inoltre al lavoratore dovrà essere corrisposta una indennità giornaliera di euro 7,00.

ART. 43 - Maggiorazioni per lavorazioni nocive, pesanti e disagiate

Spetta la maggiorazione del 10% sulle rispettive tariffe, ai lavoratori addetti ai:

- **lavori pesanti** (fossaiolo, saccaiolo carico-scarico, trasporto cereali e olive, estirpazione fave, tenditura fili di corda per l'impianto di vigneti a tendone e messa in opera di teli di plastica sui tendoni e sulle serre alte).
- **lavori nocivi** (espurgo marane, costruzione di forme e canali in acqua, lavori in acqua delle risaie, addetti ai frigoriferi, spandimento ed irrigazione con calciocianamide, esteri fosfati, anticrittogamici, antiparassitari e concimi composti di sostanze la cui manipolazione risulti nociva all'organismo umano, addetti alle concimaie, addetti alla pulizia manuale delle stalle e assistenti al parto "bovino", addetti alla raccolta di prodotti orticoli in condizioni disagiate).

Ai lavori nocivi non possono essere addetti lavoratori che non abbiano compiuto il 18 °anno di età. I lavoratori addetti ai lavori nocivi e pesanti hanno diritto alla riduzione dell'orario di lavoro - a parità di retribuzione e di qualifica - di 2 ore e 20 minuti giornalieri.

Per i lavori nocivi eseguiti in serra, il datore di lavoro assumerà a carico l'onere dispositivi di protezione individuali dei mezzi di difesa e concederà la sospensione di 10 minuti l'ora.

Per i lavoratori addetti nelle serre, ove si verifichi una temperatura interna superiore ai 40 °C, sarà corrisposta una indennità di disagio pari al 10% del salario contrattuale.

ART. 44 - Anticipazioni acconti assegni familiari

Le aziende agricole anticiperanno agli operai a tempo indeterminato gli assegni familiari e le relative maggiorazioni spettanti per legge, oltre che tutte le spettanze previste dalle norme vigenti.

ART. 45 - Rimborso chilometrico di trasporto

L'orario di lavoro si intende effettivo sul posto di lavoro assegnato.

Il trasporto del lavoratore dal comune di residenza al luogo di lavoro è a carico del datore di lavoro.

Per i lavoratori che provvederanno direttamente a recarsi sul campo di lavoro, il percorso dal centro abitato deve intendersi a carico del datore di lavoro, sia per l'andata che per il ritorno, nella misura di 1/5 del costo medio della benzina come da tabella ACI per chilometro percorso.

Nel caso in cui le aziende siano servite da mezzi pubblici di trasporto, i datori di lavoro rimborseranno ai lavoratori le spese di viaggio effettivamente sostenute. L'orario di lavoro inizierà dal momento che il lavoratore scende dal mezzo pubblico.

Le parti contraenti si attiveranno, altresì, presso i competenti organi pubblici per ottenere, a favore delle aziende interessate, interventi di sostegno in materia di trasporto e di servizi.

Inoltre, le parti, impegnandosi ad operare per una più fattiva collaborazione con gli enti e istituzioni interessate, al fine di impedire ogni possibile forma di violazione del collocamento, specialmente dovuta alla intermediazione privata della manodopera e per eliminare ogni tipo di trasporto abusivo dei lavoratori, nel corso di tali incontri esamineranno le misure più adeguate da sottoporre all'attenzione degli Organismi pubblici competenti.

ART. 46 - Trattamento di Fine Rapporto (TFR)

In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro, l'operaio a tempo indeterminato ha diritto ad un trattamento di fine rapporto che si calcola sommando, per ciascun anno di servizio, una quota pari e, comunque, non superiore all'importo della retribuzione dovuta per l'anno stesso divisa per 13,5. La quota è proporzionalmente ridotta per le frazioni di anno computandosi come mese intero le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni. Tale disciplina si applica ai rapporti di lavoro, con decorrenza dal 1° giugno 1982, a partire, cioè dalla data di entrata in vigore della Legge 29 maggio 1982 n. 297, le cui disposizioni che regolano la materia del trattamento

di fine rapporto, si intendono qui integralmente richiamate. Per il servizio prestato anteriormente al 1° giugno 1982, si applicano le disposizioni previste, in merito al TFR, dal C.P.L. preesistente per ultimo (vedi art. 49 del C.P.L. del 17 luglio 1980, la cui tabella relativa ai diversi scaglioni di giornate spettanti per ciascun anno di anzianità si riporta in seguito.

In caso di morte dell'operaio agricolo, il TFR è dovuto agli aventi diritto in base all'art. 2122 del C.C. Ove l'operaio agricolo deceduto avesse beneficiato della casa di abitazione, la sua famiglia continuerà nell'uso della stessa per un periodo di tempo non superiore a 60 giorni.

Quando lo stesso operaio agricolo avesse avuto in coltivazione un appezzamento di terreno in compartecipazione o a suo pieno beneficio, la sua famiglia ha diritto a continuare la coltivazione sino al realizzo dei raccolti in corso al momento del decesso.

Per gli operai agricoli a tempo determinato, il TFR è compreso nel terzo elemento di cui all'art. 33.

Tabella “Indennità di anzianità” (allegata all’art. 46)

Disposizioni previste dal Contratto Collettivo Provinciale di Lavoro per gli operai con rapporto di lavoro a tempo indeterminato precedenti alla data del 1° giugno 1982.

DECORRENZA	N. GIORNATE
dall' 8 settembre 1923 al 7 settembre 1942	3
dall' 8 settembre 1942 al 7 settembre 1946	4
dall' 8 settembre 1946 al 7 settembre 1948	5
dall' 8 settembre 1948 al 7 settembre 1951	6
dall' 8 settembre 1951 al 7 settembre 1961	8
dall' 8 settembre 1961 al 7 settembre 1967	10
dall' 8 settembre 1967 al 7 settembre 1969	12 fino a 3 anni di anzianità 14 da 3 a 6 anni di anzianità 16 da 6anni in poi di anzianità
dall' 8 settembre 1969 al 7 settembre 1973	14 fino a 3 anni di anzianità 16 da 3 a 6 anni di anzianità 18 da 6 a 10 anni di anzianità 20 oltre i 10 anni di anzianità
dall' 8 settembre 1973 all' 11 luglio1974	18 fino a 10 anni di anzianità 20 oltre i 10 anni di anzianità
dal 12 luglio 1974 al 15 agosto 1976	25
dal 6 agosto 1976 al 31 maggio 1982	26

ART. 47 - Previdenza complementare

Il presente CPL recepisce quanto previsto dall'art. 59^s del CCNL del 19.06.2018 e relativo allegato 15.

ART. 48 - Condizioni di miglior favore

La retribuzione globale fissata nel presente Contratto è inderogabile nel senso che il datore di lavoro non potrà corrispondere ai lavoratori agricoli salari globali inferiori a quelli previsti nel presente Contratto.

Comunque ogni aumento di retribuzione che venisse liberamente concordato tra il datore di lavoro ed il singolo lavoratore a tempo indeterminato non potrà essere conguagliato con qualsiasi altra indennità o prestazione prevista dal presente contratto.

5 Art. 59 – Fondo nazionale di previdenza complementare: *“Al fine di assicurare ai lavoratori agricoli dipendenti la previdenza integrativa, così come prevista dal d.lgs. n. 124 del 1993 e successive modifiche e integrazioni, nonché dall’art. 4 del d.lgs. n. 173 del 1998, le parti, in data 14.12.2006, hanno costituito il Fondo pensione complementare a capitalizzazione per gli operai agricoli e florovivaisti e per i quadri e gli impiegati agricoli, denominato Agrifondo. Le contribuzioni dovute al Fondo per gli operai agricoli e florovivaisti sono costituite da:*

- *1 per cento a carico del datore di lavoro commisurato alla retribuzione utile per il calcolo del TFR nel periodo di riferimento;*
- *1 per cento a carico del lavoratore commisurato alla retribuzione utile per il calcolo del TFR nel periodo di riferimento;*
- *una quota di TFR pari al 2 per cento della retribuzione utile per il calcolo del TFR maturato nel periodo di riferimento successivo all’iscrizione al fondo per i lavoratori già occupati alla data del 28.4.1993;*
- *il 100 per cento del TFR maturato nel periodo di riferimento successivo all’iscrizione al Fondo per i lavoratori di prima occupazione successiva al 28.4.1993. Fermo restando quanto previsto ai commi precedenti, il lavoratore, limitatamente alla quota di contribuzione a proprio carico, può scegliere di versare un contributo più elevato entro i limiti di deducibilità fiscale previsti dalla normativa vigente, da calcolarsi sulla retribuzione assunta a base della determinazione del TFR. Il versamento della contribuzione al Fondo di previdenza complementare deve essere effettuato, a partire dalla data stabilita nell’accordo istitutivo dello stesso, a cura del datore di lavoro con le modalità che saranno successivamente stabilite dalle parti e comunque per il periodo di riferimento che decorre dalla definitiva approvazione del Fondo.”*

TITOLO VII

Previdenza, assistenza, tutela della salute

ART. 49 - Cassa integrazione salari

Gli operai a tempo indeterminato sono ammessi alla integrazione salari ad opera della Cassa istituita dalla Legge 8 agosto 1972, n. 457 nei casi previsti dalla legge stessa.

Agli operai che beneficeranno del trattamento della Cassa Integrazione, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere una integrazione alla indennità di legge, nella misura del 20% della somma dei salari giornalieri del presente CPL tabellari, nazionale od integrativo provinciale relativi alla qualifica di appartenenza.

Agli ex salariati fissi di cui all'art.2 l'azienda, invece, corrisponderà ad integrazione della indennità di legge, una somma aggiuntiva sino alla concorrenza del 100 % del salario della rispettiva qualifica di appartenenza.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti riconoscono che allo stato attuale della legislazione, in applicazione dell'art. 8 della citata legge n. 457 del 1972, la concessione dell'integrazione salariale è prevista per gli operai a tempo indeterminato che svolgono, nel corso dell'anno contrattuale individuale, oltre 180 giornate lavorative presso la stessa azienda.

ART. 50 - Condizioni di lavoro

Agli operai a tempo indeterminato adibiti ai lavori nocivi, considerati tali a norma dell'art. 43 del C.P.L., nonché a quelli adibiti alle stalle, saranno concessi permessi retribuiti per sottoporsi a visita medica due volte all'anno. Le aziende agricole e/o di trasformazione devono adeguarsi al D.lgs. n. 81/2008 e ss.mm.ii.

Va evitata la contestualità tra operazioni colturali normali e quelle ad alta tossicità durante le giornate fortemente ventose.

Le aziende forniranno informazioni utili circa la tossicità dei prodotti utilizzati dagli operai adibiti a lavori nocivi.

I delegati aziendali/ RLS-RLST hanno il compito di verificare che l'azienda adotti tali misure.

ART. 51 - Malattia e infortunio

L'operaio agricolo a tempo indeterminato, sia nel caso di malattia che di infortunio, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 180 giorni.

Ove trattasi di infortunio sul lavoro, riconosciuto dall'I.N.A.I.L., la conservazione del posto all'operaio dovrà essere mantenuta sino a guarigione clinica e, in ogni caso, non potrà superare il periodo di diciotto mesi all'infortunio.

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

ART. 52 - Previdenza, assistenza e assegni familiari

Per le assicurazioni sociali, per gli infortuni, per le malattie e gli assegni familiari, nonché per il versamento dei relativi contributi da parte del datore di lavoro, valgono le disposizioni di legge vigenti.

Il datore di lavoro è tenuto, altresì, al versamento dei contributi relativi alla C.I.A.L.A.-E.B.A.T. di cui all'art. 53.

ART. 53 – Bilateralità
C.I.A.L.A. – E.B.A.T.
(Cassa Integrazione Assistenza Lavoratori Agricoli
Ente Bilaterale Agricolo Territoriale)

Per le erogazioni delle prestazioni della C.I.A.L.A. – E.B.A.T. (Cassa Integrazione Assistenza Lavoratori Agricoli-Ente Bilaterale Agricolo Territoriale), in caso di malattia e infortunio degli operai agricoli della Provincia di Foggia e dei comuni di Margherita di Savoia, San Ferdinando di Puglia e Trinitapoli, per l’assistenza contrattuale è stabilita, a decorrere dal 1 gennaio 2016, una contribuzione pari all’1,40% del salario denunciato, di cui lo 0,25% a carico del lavoratore e lo 0,75% a carico del datore di lavoro. La quota a carico del lavoratore sarà trattenuta dal datore di lavoro e da questi versata unitamente alla propria.

Con apposito accordo le Parti stabiliranno le modalità di riscossione della contribuzione di cui al comma precedente.

Rientrano nelle funzioni della C.I.A.L.A. – E.B.A.T.:

- riscossione dei contributi assistenziali e l’assistenza contrattuale previsti dal presente CPL;
- integrare i trattamenti assistenziali obbligatori in caso di malattia o di infortunio ed in genere di integrare l’assistenza pubblica per tutti i lavoratori nell’ambito del settore agricolo della provincia di Foggia e dei comuni di Margherita di Savoia, San Ferdinando di Puglia e Trinitapoli;
- sostegno alla maternità;
- sostegno allo studio;
- riconoscere, compatibilmente con le disponibilità finanziarie, ulteriori trattamenti e prestazioni (contributo “maggiorazione dell’integrazione di malattia a favore e imprenditori agricoli colpiti dal COVID 19, contributo sulle spese mediche sostenute dalle imprese agricole per sottoporre i lavoratori a visita medica preventiva, fornitura di materiale antinfortunistico) in favore dei lavoratori agricoli della provincia di Foggia e dei comuni di Margherita di Savoia, San Ferdinando di Puglia e Trinitapoli;

- promuovere, indirizzare e sostenere lo sviluppo della formazione dei lavoratori agricoli della provincia di Foggia e dei comuni di Margherita di Savoia, San Ferdinando di Puglia e Trinitapoli;
- promuovere ed incentivare misure per migliorare la sicurezza nei luoghi di lavoro nella provincia di Foggia e dei comuni di Margherita di Savoia, San Ferdinando di Puglia e Trinitapoli;
- effettuare studi, ricerche, attività formative ed editoriali attinenti ai compiti istituzionali;
- esercitare altre funzioni che le Parti costituenti riterranno opportune per il miglioramento delle relazioni sindacali;
- svolgere ogni altro compito congiuntamente affidato dalle parti stipulanti il presente CPL;
- gestire in via sperimentale forme di accantonamenti, derivanti da intese contrattuali e/o accordi negoziali fra le parti congiuntamente stipulanti di Confagricoltura – Coldiretti - CIA e FAI CISL - FLAI CGIL - UILA UIL territoriali e/o nazionali.

La C.I.A.L.A. – E.B.A.T. dovrà attuare in linea di massimale linee di indirizzo emanate dall'EBAN, in attuazione degli accordi nazionali e/o dei compiti previsti nello Statuto dell'EBAN medesimo.

La C.I.A.L.A. – E.B.A.T. in virtù delle proprie disponibilità economiche, potrà attuare linee di intervento specifiche compatibilmente con gli scopi che le parti congiuntamente stipulanti il presente CPL intenderanno affidargli.

Nota a verbale

Le parti al fine di garantire la corretta funzionalità e fruizione di tutte le prestazioni legate alla C.I.A.L.A. – E.B.A.T., convengono di verificare la tenuta economica della stessa e si impegnano dopo verifica ad ipotizzare rimodulazioni dell'attuale contribuzione.

ART. 54 - Integrazione trattamento di malattia e infortuni sul lavoro

MALATTIA

L'integrazione salariale, corrisposta dalla C.I.A.L.A.- E.B.A.T. agli operai agricoli a tempo determinato e indeterminato d in caso di malattia, a partire dal 1° febbraio 1983 dovrà assicurare a detti operai, tra indennità di legge (nazionali e regionali) ed integrazione, un trattamento minimo pari all'80% della somma dei salari giornalieri tabellari, stabiliti dal presente C.P.L. relativi alla qualifica di appartenenza.

INFORTUNI SUL LAVORO

L'integrazione salariale corrisposta dalla C.I.A.L.A.- E.B.A.T. agli operai agricoli a tempo determinato e indeterminato, in caso di infortunio sul lavoro, salvo quanto previsto dalla legge per i primi tre giorni (art. 213 T.U. sugli infortuni approvato con D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124), a partire dal 1° febbraio 1983, dovrà assicurare un trattamento minino - tra indennità di legge ed integrazione - nella misura dell'80% della somma dei salari giornalieri tabellari, stabiliti dal presente C.P.L. relativi alla qualifica di appartenenza.

Il trattamento integrativo dovuto dalla C.I.A.L.A. - E.B.A.T., sempre nel caso di infortunio sul lavoro, a partire dal 15° giorno del periodo di inabilità riconosciuto dall' INAIL, dovrà essere pari alla differenza tra indennità di legge e il salario giornaliero contrattuale relativo al profilo professionale di appartenenza, in vigore al 1 febbraio dell'anno in corso.

IMPEGNO A VERBALE

In occasione del rendiconto annuale della C.I.A.L.A.-E.B.A.T., le parti verificheranno l'adeguatezza dei contributi in vigore per permettere l'applicazione del trattamento previsto dall'art. 54.

TITOLO VIII

Sospensione, risoluzione rapporto, provvedimenti disciplinari

ART. 55 - Chiamata e richiamo alle armi

Per la chiamata ed il richiamo alle armi degli operai si applicano le norme di legge in materia.

ART. 56 - Trapasso di azienda

Il trapasso di azienda non comporta la risoluzione del rapporto di lavoro; il lavoratore conserva tutti i suoi diritti per crediti di lavoro nei confronti del datore di lavoro subentrante, quando non sia stato liquidato dal cessante.

ART. 57 - Disciplina dei licenziamenti individuali per gli operai agricoli a tempo indeterminato

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato può essere risolto, nelle aziende soggette alla specifica disciplina prevista dalle leggi n.604/1966 e n. 300/1970:

1) **per licenziamento**, che può avvenire per:

A. Giusta causa

Il licenziamento per giusta causa, con risoluzione immediata del rapporto senza obbligo di preavviso, è determinato dal verificarsi di fatti che non consentono la prosecuzione, anche provvisoria del rapporto, quali:

- le assenze ingiustificate per tre giorni consecutivi, senza notificazioni;
- le condanne penali per reati che comportino lo stato di detenzione;
- la recidiva nelle mancanze che abbiano già dato luogo alla applicazione di sanzioni disciplinari previste dal presente CCNL o dai Contratti provinciali di lavoro;
- la grave insubordinazione verso il datore di lavoro od un suo diretto rappresentante nell'azienda;

- i danneggiamenti dolosi ai macchinari, alle coltivazioni ed agli stabili;
- il furto in azienda.

B. Giustificato motivo

Il licenziamento per giustificato motivo è determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali da parte dell'operaio ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, alla organizzazione del lavoro ed al regolare funzionamento di esse, quali:

- le assenze ingiustificate e ripetute con notevole frequenza;
- la sostanziale riduzione della superficie aziendale o degli allevamenti;
- la radicale modifica degli ordinamenti culturali o della organizzazione aziendale;
- la cessazione dell'attività agricola per fine contratto di affitto di fondo rustico;
- l'adesione dell'impresa a forme associate di conduzione e cooperative di servizio;
- l'incremento del nucleo familiare dell'imprenditore per l'aggiunta od il rientro di unità lavorative attive, relativamente ai familiari entro il secondo grado, anche se non conviventi.

Per il licenziamento per giustificato motivo è dovuto un preavviso di due mesi.

Il provvedimento di licenziamento, sia che intervenga per giusta causa che per giustificato motivo, deve essere comunicato all'operaio a mezzo raccomandata AR o PEC e contenere i motivi che lo hanno determinato.

L'operaio che si ritenga leso nei suoi diritti potrà rivolgersi alla propria organizzazione sindacale la quale esperirà il tentativo di amichevole componimento.

C. Non per giusta causa

La risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato nel caso di licenziamento non per giusta causa deve essere preceduta da preavviso, da

notificarsi dall'una all'altra parte a mezzo di raccomandata AR o PEC. I termini di preavviso, che decorrono dalla data di ricevimento della comunicazione, sono di due mesi.

Conformemente a quanto stabilito dall'art. 4, c. 2, della legge n. 108 del 90, le disposizioni del presente articolo non si applicano nei confronti degli operai aventi diritto alla pensione di vecchiaia ed in possesso dei requisiti pensionistici, sempre che non abbiano optato per la prosecuzione del rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 6 del DL. 22.12.1981 n. 791, convertito, con modificazioni, con la legge 26.2.1982 n. 54.

2) per dimissioni, che possono essere date:

- a) **per giusta causa:** l'operaio a tempo indeterminato può recedere dal rapporto di lavoro, senza preavviso, qualora si verifichi un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali e di legge da parte del datore di lavoro.
- b) **non per giusta causa:** in tal caso l'operaio è tenuto a dare al datore di lavoro un preavviso di un mese.

ART. 58 - Norme disciplinari

I lavoratori, per quanto concerne il rapporto, dipendono dal conduttore dell'azienda o da chi per esso, e debbono eseguire con diligenza il lavoro loro ordinato. I rapporti fra i lavoratori nell'azienda e tra questi e il loro datore di lavoro o chi per esso debbono essere ispirati al reciproco rispetto e tali da assicurare la normale disciplina aziendale.

ART. 59 - Controversie individuali

In caso di controversie tra lavoratori e datori di lavoro, in dipendenza del rapporto di lavoro, qualora le parti stesse non raggiungano l'accordo direttamente, la controversia individuale dovrà essere demandata alle rispettive Organizzazioni Sindacali le quali, attraverso una commissione paritetica

costituita da un rappresentante per ciascuna delle Organizzazioni sindacali interessate, esperiranno il tentativo di amichevole componimento. Tale tentativo dovrà aver luogo entro e non oltre 15 giorni dalla data di regolare denuncia della controversia.

Le controversie individuali vengono sollevate mediante comunicazione alla controparte, tramite l'Organizzazione d'appartenenza.

TITOLO IX

Diritti sindacali

ART. 60 – Delegato/a di azienda

Nelle aziende che occupino più di cinque operai sarà eletto un delegato/a di azienda nell'ambito di ciascuna delle Organizzazioni di lavoratori firmatarie del presente Contratto.

Nelle aziende che occupino più di 40 operai agricoli sarà eletto un secondo delegato nell'ambito di ciascuna delle Organizzazioni firmatarie del presente Contratto, con validità limitata alla durata della situazione occupazionale.

I delegati dovranno essere eletti da e tra i lavoratori occupati in azienda. Dalla data della loro elezione decorre la tutela sindacale di cui al presente articolo. Alla elezione dei delegati si addiverrà mediante riunione unica dei lavoratori dell'azienda o mediante riunioni separate per singoli raggruppamenti sindacali.

Qualora, invece, si optasse per una R.S.U., la elezione dovrà avvenire in base al "protocollo di intesa per la costituzione delle R.S.U. operai, impiegati e quadri agricoli e florovivaisti" allegato al vigente CCNL.

I nominativi dei delegati eletti saranno comunicati con lettera dalle Organizzazioni provinciali o territoriali sindacali dei lavoratori interessati alle Organizzazioni Provinciali dei datori di lavoro (aderenti alle Organizzazioni datoriali firmatarie del presente Contratto), ai delegati stessi e, per conoscenza, alle direzioni aziendali.

I delegati entrano in funzione alla data in cui perviene la comunicazione. Le Organizzazioni provinciali datoriali, a loro volta, dovranno comunicare alle rispettive aziende i nominativi dei delegati eletti.

Il delegato ha i seguenti compiti:

- a) vigilare o intervenire presso la direzione aziendale per la esatta applicazione dei Contratti Collettivi di Lavoro e della legislazione sociale;
- b) esaminare, con la direzione aziendale, le misure atte a prevenire gli infortuni e le malattie professionali e ad adottare opportune condizioni igienico-sanitarie e sociali di competenza del conduttore;

Le parti con il presente CPL recepiscono i contenuti dell'accordo interconfederale sulla rappresentanza e sulla contrattazione del 28 giugno 2011.

ART. 61 - Tutela del delegato di azienda

Il delegato sindacale aziendale non può essere licenziato o trasferito dall'azienda in cui è eletto, né colpito da misure disciplinari, da sanzioni di carattere economico, in costanza di rapporto di lavoro per motivi attinenti all'attività sindacale svolta, sino a che nell'azienda stessa siano occupati altri lavoratori della sua stessa categoria e assunti per la stessa fase lavorativa.

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

ART. 62 - Permessi sindacali

Ai lavoratori dipendenti da aziende agricole, membri di organismi direttivi nazionali, regionali e provinciali, di Commissioni intercomunali ed ai delegati aziendali, debbono essere concessi permessi retribuiti per l'espletamento delle attività inerenti le loro funzioni.

Tali permessi saranno pari a 2 giorni mensili per i lavoratori membri di organismi provinciali, regionali, nazionali e delle Commissioni intercomunali e possono essere cumulabili entro il periodo massimo di un quadrimestre. L'eventuale cumulo di incarichi non comporta riduzioni delle ore di permessi di cui sopra.

I dirigenti sindacali di cui sopra hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali e a congressi e convegni di natura sindacale non inferiore a 10 giorni all'anno.

I lavoratori che intendono esercitare il diritto di cui sopra devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro 24 ore prima quando trattasi di permessi retribuiti e tre giorni prima quando trattasi di permessi non re-

tribuiti, evitando possibilmente che l'assenza avvenga durante il periodo di più intensi lavori o contemporaneamente a più rappresentanti sindacali della stessa azienda.

Fermo restando quanto previsto al 5° e 6° comma dell'art. 60, la notifica dei nominativi dei lavoratori membri di organismi direttivi nazionali, regionali e provinciali deve essere effettuata con lettera dalle Organizzazioni provinciali sindacali dei lavoratori interessati alle Organizzazioni provinciali dei datori di lavoro firmatarie del presente Contratto, ai dirigenti stessi e, per conoscenza, alle direzioni aziendali.

I diritti di cui al presente articolo decorrono dalla data in cui perviene la comunicazione. Le Organizzazioni provinciali datoriali, a loro volta, dovranno comunicare alle rispettive aziende i nominativi dei dirigenti segnalati.

ART. 63 - Riunioni in azienda

I lavoratori hanno diritto di riunirsi nell'ambito dell'azienda agricola in cui prestano la loro opera fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro nei limiti di tredici ore annue regolarmente retribuite.

Le riunioni sono indette, singolarmente o congiuntamente, dalle rappresentanze sindacali aziendali su materie di interesse sindacali e del lavoro. Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni del sindacato che ha costituito la rappresentanza sindacale aziendale.

ART. 64 - Contributo di assistenza contrattuale

I datori di lavoro ed i lavoratori, a titolo di assistenza contrattuale, sono tenuti a versare a favore delle rispettive Organizzazioni sindacali nazionali e provinciali stipulanti il Contratto Nazionale ed il presente Contratto Provinciale, un contributo per ogni giornata di lavoro.

L'entità di tale contributo è determinata da appositi accordi nazionali e territoriali.

La quota a carico del lavoratore sarà trattenuta dal datore di lavoro e da

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

ART. 65 - Quote sindacali per delega

Le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori firmatarie del presente C.P.L., hanno diritto di percepire, tramite ritenuta sul salario, i contributi sindacali che i lavoratori intendono versare loro.

La segretezza del versamento effettuato dai lavoratori a ciascuna Organizzazione Sindacale è garantita dalle modalità stabilite dal seguente regolamento:

Regolamento per la riscossione dei contributi sindacali

- 1) Le aziende agricole, indipendentemente dal numero degli operai occupati, sono tenute ad effettuare le trattenute per contributi sindacali soltanto nei confronti dei dipendenti che abbiano rilasciato apposita delega.
- 2) La misura di detta trattenuta è stabilita dalle Organizzazioni Sindacali Provinciali.
- 3) La trattenuta va effettuata mensilmente.
- 4) È fatto salvo il diritto di ogni singolo lavoratore a revocare la delega. In tal caso il lavoratore comunicherà per iscritto la revoca al datore di lavoro.
- 5) Il datore di lavoro provvederà a versare, entro il settimo giorno successivo alla corresponsione della retribuzione, l'importo dei contributi trattenuti sull'apposito c/c che le Organizzazioni sindacali dei lavoratori provvederanno tempestivamente a segnalare ad ogni azienda interessata.
- 6) Le Organizzazioni sindacali potranno, previa comunicazione al datore di lavoro, prendere visione delle deleghe e dei versamenti di competenza di ciascuna. Il datore di lavoro deve esibire soltanto la documentazione che riguarda esclusivamente la Organizzazione richiedente e rifiutare di mostrare le altre, al fine di garantire la dovuta segretezza.

ART. 66 – Sicurezza sul lavoro

Il presente CPL recepisce l'intera normativa vigente in merito alla sicurezza nei luoghi di lavoro.

Nelle aziende in cui non sarà eletto o designato alcun RLS è istituita la figura dell'RLST (Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale), che opererà in seno all'Ente bilaterale C.I.A.L.A.- E.B.A.T. di Foggia, secondo criteri e modalità che saranno definiti successivamente dalle parti firmatarie del presente accordo.

ART. 67 – Pari opportunità

Il presente CPL recepisce l'intera normativa vigente in tema di pari opportunità.

Le Parti convengono di promuovere progetti di “azioni positive” in sede aziendale e territoriale, anche con il coinvolgimento della C.I.A.L.A. – E.B.A.T. di Foggia, al fine di rimuovere gli ostacoli alla Parità di Genere secondo criteri e modalità che saranno definiti successivamente dalle parti firmatarie del presente Accordo.

ART. 68 – Contrasto alla violenza e alle molestie sui luoghi di lavoro

In riferimento a quanto previsto dall'accordo quadro per il contrasto alle molestie ed alla violenza nei luoghi di lavoro nel settore agricolo, di cui all'allegato n.12 del CCNL, le parti nell'intento di prevenire, isolare e condannare le casistiche riconducibili ad ogni atto o comportamento che si configuri come molestia o violenza nei luoghi di lavoro, considerato l'accordo quadro sulle molestie e le violenze nei luoghi di lavoro sottoscritto dalle Parti Sociali Europee il 26.04.2007 ed il D.lgs. n. 198/2006 (codice pari opportunità) e in considerazione dell'accordo quadro sottoscritto in data 19 giugno 2018 con il rinnovo del CCNL di settore, si impegnano reciprocamente a promuovere presso le aziende, nell'interesse dei lavora-

tori, iniziative di informazione atte a diffondere una cultura improntata al pieno rispetto della dignità della persona, auspicando che le aziende sottoscrivano la dichiarazione allegata al testo dell'accordo quadro innanzi richiamato che dovrà essere affissa nella bacheca aziendale.

Al fine di sensibilizzare maggiormente i datori di lavoro e i lavoratori sul tema delle molestie sessuali e della violenza sui luoghi di lavoro e di poter fornire a tutti i livelli un quadro di azioni concrete per individuare, prevenire e gestire tali eventuali situazioni, si prevede la possibilità di effettuare sino ad un massimo di 2 ore l'anno di assemblea retribuita sui temi in oggetto, da organizzarsi nei tempi e nelle modalità preventivamente concordate con il datore di lavoro, avendo riguardo alle esigenze organizzative dei processi aziendali.

ART. 69 – Contratti di appalto

Le aziende che intendono esternalizzare mediante appalti una o più fasi del processo produttivo sono tenute a verificare che i soggetti ai quali intendono affidare l'incarico di opere o servizi siano in possesso dei requisiti previsti dalla vigente legislazione in materia di appalto, con specifico riferimento al possesso di una struttura imprenditoriale adeguata rispetto all'oggetto del contratto, sia in possesso di mezzi adeguati rispetto all'oggetto del contratto, eserciti il potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati e si assuma il rischio d'impresa e la responsabilità sociale. L'impresa committente è inoltre tenuta a verificare la regolarità contributiva dell'impresa appaltatrice acquisendo il DURC.

Le Parti si riportano in materia di appalti a quanto stabilito dall'art. 30 del vigente CCNL, nonché agli avvisi comuni del 8 giugno 2011 e del 25 luglio 2013 e all'accordo sindacale del 21 luglio 2011.

Sono escluse dal presente articolato le attività riconducibili alle lavorazioni con mezzi meccanici e contoterzismo in agricoltura.

ART. 70 – Esclusività di stampa

Così come previsto dall'art. 92 del CCNL, il presente Contratto provinciale dei Lavoratori agricoli e florovivaisti della Provincia di Foggia e dei Comuni di Margherita di Savoia, San Ferdinando di Puglia e Trinitapoli sarà edito dalle Parti stipulanti, le quali ne hanno insieme l'esclusività a tutti gli effetti di legge, comprese le eventuali richieste di firma per adesione contrattuale.

E' vietata la riproduzione parziale o totale senza preventiva autorizzazione. In caso di controversia fanno fede i testi originali in possesso delle Organizzazioni stipulanti.

IMPEGNO A VERBALE

Le parti nel prosieguo concordano di aggiornare il testo del Contratto provinciale dei Lavoratori agricoli e florovivaisti della Provincia di Foggia. Le parti danno mandato al Comitato di Gestione C.I.A.L.A. – E.B.A.T. di Foggia di procedere alla stampa e alla distribuzione dello stesso.

IMPEGNO A VERBALE

Le parti nel corso di validità del presente contratto si incontreranno per definire le modalità e le condizioni di riconoscimento “facoltativo” da parte delle aziende dei “buoni pasto” in favore dei lavoratori a tempo indeterminato.

VERBALE DI ACCORDO PER
IL RINNOVO DEL CONTRATTO
PROVINCIALE DI LAVORO



VERBALE DI ACCORDO PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO PROVINCIALE DI LAVORO PER GLI OPERARI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI DELLA PROVINCIA DI FOGGIA E DEI COMUNI DI MARGHERITA DI SAVOIA, SAN FERDINANDO DI PUGLIA E TRINITAPOLI

L'anno 2021, il giorno 9 del mese di agosto presso la sede CIALA-EBAT di Foggia, sita in Foggia alla via Monfalcone 74,

TRA

CONFAGRICOLTURA FOGGIA, UNIONE PROVINCIALE AGRICOLTORI, rappresentata di sigg.ri Filippo Schiavone, Giuseppe Campanaro e Luigi Orsitto

FEDERAZIONE PROVINCIALE COLDIRETTI FOGGIA, rappresentata dai sigg.ri Marino Pilati e Giuseppe De Filippo;

CIA CONFEDERAZIONE ITALIANA AGRICOLTORI di Foggia, rappresentata dai sigg.ri Michele Ferrandino, Angelo Miano e Nicola Cantatore;

FAI-CISL rappresentata da Donato Di Lella, Maria Rosaria Bambacigno e Giovanni Rosa;

FLAI-CGIL rappresentata da Daniele Iacovelli, Falcone Raffaele, Domenico Rinaldi e Magdalena Jarczak;

UILA –UIL rappresentata da Antonio Castriotta, Annarita Barrasso, Antonio Carmine Guerra, Stefania Agata Mastromauro, Rita Pepe E Vincenzo Sementino.

PREMESSO

che il presente Contratto Provinciale di Lavoro regola i rapporti di lavoro tra le aziende agricole e gli operai dipendenti della Provincia di Foggia e dei Comuni di Margherita di Savoia, San Ferdinando di Puglia e Trinitapoli;

che il rinnovo del Contratto provinciale dei Lavoratori agricoli e florovivaisti della Provincia di Foggia e dei Comuni di Margherita di Savoia, San Ferdinando di Puglia e Trinitapoli si pone l'obiettivo di



attenuare le complesse problematiche che sta vivendo il settore primario per la sua naturale connotazione, molte delle quali amplificate dall'emergenza Covid-19 che ha ancora di più accentuato la crisi nei comparti maggiormente rappresentativi del sistema agricolo territoriale;

che la pandemia in corso ha determinato: forti penalizzazioni e riduzioni al canale Ho.re.ca e alle mense scolastiche e universitarie, la chiusura degli agriturismi, enoturismi, mercati storici e rionali, nonché quelli dell'agricoltore e del pescatore, l'azzeramento della domanda di cibo da parte dei turisti, la difficoltà lungo tutta la filiera alimentare, in termini di approvvigionamento di materie prime e spedizione e consegna prodotti;

che situazione grave si verifica anche nel settore florovivaistico che, trattando un prodotto "no food", ha registrato un azzeramento totale delle commesse e del fatturato, anche a seguito della chiusura di negozi e mercati, nonché della sospensione di cerimonie civili e religiose;

che filiere importanti come la vitivinicoltura, il settore florovivaistico rurale (Agriturismo), lattiero caseario risultano fortemente danneggiate dalla riduzione dei consumi. A queste si aggiungono le crisi, oramai strutturali e di mercato, della filiera cerealicola, olivicola, ortofrutticola e agrumicola;

che rispetto a questo panorama di evidenti difficoltà, si aggiunge un sempre maggiore taglio degli aiuti comunitari ed una riforma della politica agricola comunitaria che non lascia spazi a margini di crescita del reddito delle imprese fortemente condizionato dalla riduzione degli aiuti comunitari sempre più condizionanti il bilancio delle imprese agricole;

che risulta negli elenchi anagrafici la diminuzione al 31 marzo 2021 di circa 55.000 giornate di lavoro rispetto all'anno precedente;

nasce la necessità, in un quadro così complesso e di difficile gestione, di un consolidamento delle relazioni sindacali territoriali, di una forte alleanza tra impresa e lavoro, di una rinnovata capacità di individuare obiettivi comuni sui quali occorre fare sistema come elementi fondamentali ed imprescindibili.



Si è, quindi, fortemente convinti, che il rilancio e il consolidamento delle relazioni sindacali passi attraverso l'affermazione di una nuova cultura che riconosca condizioni di lavoro rispettose della dignità delle persone, della loro sicurezza sui luoghi di lavoro, del riconoscimento economico e professionale, di difesa della legalità, di sviluppo delle attività economiche, insomma di un lavoro di qualità ed "etico".

In materia di mercato del lavoro bisogna costruire insieme, parte datoriale e parte sindacale, percorsi tendenti a far emergere il sommerso, contrastare il lavoro nero, le evasioni contributive e le elusioni, per affermare dinamiche di sviluppo corrette, trasparenti e di sana competitività.

L'impegno profuso da tutte le parti che hanno sottoscritto il presente contratto è quello di dare un quadro di regole condivise e responsabili al mondo dell'impresa e del lavoro in agricoltura.

Tanto premesso, concordano di rinnovare il CPL per i Lavoratori agricoli e florovivaisti della Provincia di Foggia e dei Comuni di Margherita di Savoia, San Ferdinando di Puglia e Trinitapoli ai sensi del C.C.N.L. del 19.06.2018.

Le modifiche apportate al C.P.L. del 9.05.2017 sono le seguenti:

Art. 3 – DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO

Il presente CPL, fatte salve le specifiche decorrenze espressamente previste, ha durata quadriennale e decorre dal 01.01.2020 con scadenza al 31.12.2023, mantenendo la sua efficacia fino al rinnovo successivo.

Art. 4 – OSSERVATORIO PROVINCIALE

Aggiungere: "All'Osservatorio provinciale di aggiungono le competenze di cui al successivo art. 23 in merito a quanto previsto per la 3° Area, 2° livello."

Art. 23 – CLASSIFICAZIONE DEGLI OPERAI AGRICOLI E DEI LAVORATORI

Aggiungere: "Dal 9 agosto 2021 è istituita la 3° Area – 2° Livello."



Appartengono a quest'area i lavoratori addetti a mansioni generiche, di natura semplice non richiedenti specifici requisiti professionali, tra cui gli addetti alla raccolta.

Premesso che è obbligatoria la contribuzione alla CIALA-EBAT di Foggia per tutte le qualifiche del presente CPL, potranno applicare il livello di inquadramento di cui sopra solo le imprese in regola con il versamento dei contributi alla CIALA-EBAT Foggia ed in possesso di almeno di uno dei requisiti di seguito elencati:

- a. Aver subito una perdita del fatturato almeno del 20%;
- b. Aver subito danni alle colture derivanti da eventi calamitosi certificati;
- c. Aver incrementato le giornate lavorative dell'1% nel 2021 rispetto all'anno precedente. Aver incrementato le giornate lavorative nel 2022 del 2% rispetto all'anno precedente e/o comunque del 3% nel biennio 2021-2022.

L'Impresa interessata ad utilizzare l'area 3, 2° livello, dovrà inviare all'Osservatorio Provinciale istituito presso la Ciala-Ebat di Foggia, apposita richiesta.

Per le precedenti lettere a) e b) il datore di lavoro dovrà ogni anno inviare all'Osservatorio provinciale presso la CIALA-EBAT di Foggia idonea richiesta allegando la documentazione atta a dimostrare il possesso dei requisiti richiesti. L'Osservatorio Provinciale presso la Ciala-Ebat di Foggia, effettuate le dovute verifiche, validerà l'utilizzo della 3° area, 2° livello, dandone comunicazione all'impresa interessata, all'INPS e all'INAIL di competenza e all'ITL di Foggia.

Per utilizzare nel 2021 quanto previsto per la precedente lettera c) l'impresa dovrà allegare nell'apposita richiesta i modelli uniemens del 2020 per la verifica delle giornate lavorate nell'anno. L'Osservatorio Provinciale, effettuate le dovute verifiche, validerà l'utilizzo della 3° area, 2° livello, dandone comunicazione all'impresa interessata, all'Inps e all'Inail di competenza e all'ITL di Foggia.

Entro il 28 febbraio 2022 l'impresa dovrà inviare all'Osservatorio Provinciale i modelli uniemens 2021 per la verifica delle giornate lavorate nell'anno e dell'incremento rispetto all'anno precedente.



L'Osservatorio provinciale invierà quindi comunicazione all'impresa interessata, all'Inps e all'INAIL di competenza e all'ITL di Foggia, sia in caso di conferma, sia in caso di mancato incremento, per la dovuta regolarizzazione da parte dell'impresa.

Per le aziende che nel 2021 avranno generato l'incremento previsto delle giornate lavorate è previsto per il 2022 un ulteriore aumento del 2% delle giornate lavorate e, nel 2023, la conferma delle giornate lavorate nel 2022 per poter applicare la 3° area, 2 livello; in ogni caso le aziende dovranno mostrare un incremento nel biennio del 3%.

Per il 2022, la procedura sarà identica a quella prevista per il 2021, compreso l'invio di formale richiesta e, entro il 28 febbraio di ogni anno, l'invio dei modelli uniemens per la verifica del consolidamento dell'incremento delle giornate lavorative.

Per le aziende che avvieranno successivamente l'utilizzo della 3° area, 2 livello, è previsto, con le procedure su riportate, l'incremento del 3% delle giornate lavorate rispetto all'anno precedente e il consolidamento dell'incremento per gli anni successivi.

Risulta evidente che laddove l'impresa non sia in possesso dei requisiti previsti dalla precedente lettera c), non potrà usufruire della retribuzione relativa all'Area 3, 2° livello."

ART. 40 – RETRIBUZIONE

Modificare "Aumenti salariali: I salari contrattuali vigenti sono incrementati del 2% per ciascun livello professionale stabilito dal Contratto provinciale dei Lavoratori agricoli e florovivaisti della Provincia di Foggia e dei Comuni di Margherita di Savoia, San Ferdinando di Puglia e Trinitapoli a decorrere dall'1/8/2021. Detti aumenti verranno applicati ai salari vigenti al 31/07/2021, come da tabella allegata.

A partire dalla sottoscrizione del presente accordo, e nel rispetto delle condizioni in esso contenute, è prevista per il livello 2 della 3° area la retribuzione lorda di € 48,04 oltre TFR per il 2021. Al presente livello l'aumento del 2% previsto dal precedente comma, si applica con decorrenza 01.01.2022.



ART. 60 – BILATERALITA' CIALA-EBAT

Aggiungere dopo il primo comma: “La quota a carico del lavoratore sarà trattenuta dal datore di lavoro e da questi versata unitamente alla propria.”

“Con apposito accordo le Parti stabiliranno le modalità di riscossione della contribuzione si cui al primo comma del presente articolo.”

Le Parti sostengono e danno grande rilevanza al “Progetto Campo Libero”, un sistema sperimentale di trasporti per azioni di contrasto al caporalato, ideato e realizzato da CIALA-EBAT di Foggia, con il quale, per mezzo di una innovativa applicazione per telefoni cellulari, si è concretizzato un sistema di trasporto dei lavoratori agricoli gratuito, sicuro e libero da intermediari.

Le Parti concordano di rendere strutturali in seno alla CIALA-EBAT di Foggia, in aggiunta alle prestazioni precedentemente previste per malattia ed infortunio, quale welfare agricolo:

- 1) Sostegno alla Maternità
- 2) Sostegno allo Studio.

Inoltre, impegnano il Comitato di Gestione CIALA EBAT di Foggia, previa verifica della sostenibilità economica-finanziaria, a proseguire nelle erogazioni:

- 1) del contributo “maggiorazione dell’integrazione di malattia a favore dei lavoratori e imprenditori agricoli colpiti dal COVID-19,
- 2) del contributo sulle spese mediche sostenute dalle imprese agricole per sottoporre i lavoratori a visita medica preventiva,
- 3) della fornitura di materiale antinfortunistico.

Le parti impegnano il Comitato di Gestione CIALA EBAT di Foggia, previa verifica della sostenibilità economica-finanziaria, alla promozione di “azioni positive” in sede aziendale e territoriale per favorire la Parità di Genere di cui al successivo art. 74.

ART. 73 – ESCLUSIVITA' DI STAMPA



E' eliminato; i suoi contenuti sono riportati nel successivo art. 77

ART. 73 – SICUREZZA SUL LAVORO

Il presente CPL recepisce l'intera normativa vigente in merito alla sicurezza nei luoghi di lavoro. Nelle aziende in cui non sarà eletto o designato alcun RLS è istituita la figura dell'RLST (Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale), che opererà in seno all'Ente bilaterale CIALA-EBAT di Foggia, secondo criteri e modalità che saranno definiti successivamente dalle parti firmatarie del presente accordo.

ART. 74 – PARI OPPORTUNITA'

Il presente CPL recepisce l'intera normativa vigente in tema di pari opportunità.

Le Parti convengono di promuovere progetti di "azioni positive" in sede aziendale e territoriale, anche con il coinvolgimento della CIALA-EBAT di Foggia, al fine di rimuovere gli ostacoli alla Parità di Genere secondo criteri e modalità che saranno definiti successivamente dalle parti firmatarie del presente Accordo.

ART. 75 – CONTRASTO ALLA VIOLENZA E ALLE MOLESTIE SUI LUOGHI DI LAVORO

In riferimento a quanto previsto dall'accordo quadro per il contrasto alle molestie ed alla violenza nei luoghi di lavoro nel settore agricolo, di cui all'allegato n.12 del CCNL, le parti nell'intento di prevenire, isolare e condannare le casistiche riconducibili ad ogni atto o comportamento che si configuri come molestia o violenza nei luoghi di lavoro, considerato l'accordo quadro sulle molestie e le violenze nei luoghi di lavoro sottoscritto dalle Parti Sociali Europee il 26.04.2007 ed il D.Lgs n. 198/2006 (codice pari opportunità) e in considerazione dell'accordo quadro sottoscritto in data 19 giugno 2018 con il rinnovo del CCNL di settore, si impegnano reciprocamente a promuovere presso le aziende, nell'interesse dei lavoratori, iniziative di informazione atte a diffondere una cultura improntata al pieno



rispetto della dignità della persona, auspicando che le aziende sottoscrivano la dichiarazione allegata al testo dell'accordo quadro innanzi richiamato che dovrà essere affissa nella bacheca aziendale

Al fine di sensibilizzare maggiormente i datori di lavoro e i lavoratori sul tema delle molestie sessuali e della violenza sui luoghi di lavoro e di poter fornire a tutti i livelli un quadro di azioni concrete per individuare, prevenire e gestire tali eventuali situazioni, si prevede la possibilità di effettuare sino ad un massimo di 2 ore l'anno di assemblea retribuita sui temi in oggetto, da organizzarsi nei tempi e nelle modalità preventivamente concordate con il datore di lavoro, avendo riguardo alle esigenze organizzative dei processi aziendali.

ART. 76 – CONTRATTI DI APPALTO

Le aziende che intendono esternalizzare mediante appalti una o più fasi del processo produttivo sono tenute a verificare che i soggetti ai quali intendono affidare l'incarico di opere o servizi siano in possesso dei requisiti previsti dalla vigente legislazione in materia di appalto, con specifico riferimento al possesso di una struttura imprenditoriale adeguata rispetto all'oggetto del contratto, sia in possesso di mezzi adeguati rispetto all'oggetto del contratto, eserciti il potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati e si assuma il rischio d'impresa e la responsabilità sociale. L'impresa committente è inoltre tenuta a verificare la regolarità contributiva dell'impresa appaltatrice acquisendo il DURC.

Le Parti si riportano in materia di appalti a quanto stabilito dall'art. 30 del vigente CCNL, nonché agli avvisi comuni del 8 giugno 2011 e del 25 luglio 2013 e all'accordo sindacale del 21 luglio 2011.

Sono escluse dal presente articolato le attività riconducibili alle lavorazioni con mezzi meccanici e contoterzismo in agricoltura.

ART. 77 – ESCLUSIVITA' DI STAMPA



Così come previsto dall'art. 92 del CCNL il presente Contratto provinciale dei Lavoratori agricoli e florovivaisti della Provincia di Foggia e dei Comuni di Margherita di Savoia, San Ferdinando di Puglia e Trinitapoli sarà edito dalle Parti stipulanti, le quali ne hanno insieme l'esclusività a tutti gli effetti di legge, comprese le eventuali richieste di firma per adesione contrattuale.

E' vietata la riproduzione parziale o totale senza preventiva autorizzazione. In caso di controversia fanno fede i testi originali in possesso delle Organizzazioni stipulanti.

IMPEGNO A VERBALE

Le parti nel prosieguo concordano di aggiornare il testo del Contratto provinciale dei Lavoratori agricoli e florovivaisti della Provincia di Foggia. Le parti danno mandato al Comitato di Gestione CIALA-EBAT di Foggia di procedere alla stampa e alla distribuzione dello stesso.

IMPEGNO A VERBALE

Le parti nel corso di validità del presente contratto si incontreranno per definire le modalità e le condizioni di riconoscimento "facoltativo" da parte delle aziende dei "buoni pasto" in favore dei lavoratori a tempo indeterminato.

Letto, confermato e sottoscritto in Foggia il 9.08.2021

CONFAGRICOLTURA FOGGIA, UNIONE PROVINCIALE AGRICOLTORI

Filippo Schiano

FEDERAZIONE PROVINCIALE COLDIRETTI FOGGIA

Antonio G. G. G.

CIA CONFEDERAZIONE ITALIANA AGRICOLTORI di Foggia

Giuseppe...

FAI-CISL

Filippo...

FLAI-CGIL

Antonio...

UIA -UIA

Antonio...



Tabelle paga per gli operai agricoli a tempo determinato della Provincia di Foggia variate a seguito del rinnovo del CPL del 9.08.2021

VALIDITA' 1 AGOSTO 2021

AREA	LIVELLO	SALARIO CONTRATTUALE	SALARIO CONTRATTUALE (a)	3° ELEMENTO (b) (a x 30,44%)	SALARIO LORDO (a+b) (c)	TRATTENUTE PREVIDENZIALI (d) (c x 8,84%)	TRATTENUTE CONTRATTUALI (e) (c x 0,55%)	NETTO (f) (c - d - e)	TFR (g) (a x 8,63%)
		€	€	€	€	€	€	€	
Prima	1	66,87	68,21	20,76	88,97	7,86	0,49	80,62	5,89
	2	63,88	65,16	19,83	84,99	7,51	0,47	77,01	5,62
	3	61,45	62,68	19,08	81,76	7,23	0,45	74,08	5,41
Seconda	1	58,17	59,33	18,06	77,39	6,84	0,43	70,13	5,12
	2	52,11	53,15	16,18	69,33	6,13	0,38	62,82	4,59
	3	47,24	48,18	14,67	62,85	5,56	0,35	56,95	4,16
Terza	1	42,35	43,20	13,15	56,35	4,98	0,31	51,06	3,73
	2	36,04	36,83	11,21	48,04	4,25	0,26	43,53	3,18

[Handwritten signatures and initials]



COLDIRETTI



Tabelle paga per gli operai agricoli a tempo determinato della Provincia di Foggia e dei Comuni di Margherita di Savoia, San Ferdinando di Puglia e Trinitapoli variate a seguito del rinnovo del CPL del 09 Agosto 2021 e del CCNL del 23 Maggio 2022

VALIDITA' 01 Giugno 2022-31 dicembre 2022

AREA	LIVELLO	SALARIO CONTRATTUALE (a)	3^ ELEMENTO (b) (a x 30,44%)	SALARIO LORDO (c) (a+b)	TRATTENUTE PREVIDENZIALI (d) (c x 8,84%)	TRATTENUTE CONTRATTUALI (e) (c x 0,55%)	NETTO (f)	TFR (g) (a x 8,63%)
		€	€	€	€	€	€	€
Prima	1	70,25	21,39	91,64	8,10	0,50	83,03	6,06
	2	67,11	20,43	87,54	7,74	0,48	79,32	5,79
	3	64,56	19,65	84,21	7,44	0,46	76,30	5,57
Seconda	1	61,11	18,60	79,72	7,05	0,44	72,23	5,27
	2	54,75	16,66	71,41	6,31	0,39	64,71	4,72
	3	49,63	15,11	64,74	5,72	0,36	58,66	4,28
Terza	1	44,49	13,54	58,04	5,13	0,32	52,59	3,84
	2	38,69	11,78	50,47	4,46	0,28	45,73	3,34



**Tabelle paga per gli operai agricoli a tempo determinato della Provincia di Foggia e dei Comuni di Margherita di Savoia, San Ferdinando di Puglia e Trinitapoli variate a seguito del rinnovo del CPL del 09 Agosto 2021 e del CCNL del 23 Maggio 2022
VALIDITA' 01 Gennaio 2023**

AREA	LIVELLO	SALARIO CONTRATTUALE (a)	3^ ELEMENTO (b) (a x 30,44%)	SALARIO LORDO (c) (a+b)	TRATTENUTE PREVIDENZIALI (d) (c x 8,84%)	TRATTENUTE CONTRATTUALI (e) (c x 0,55%)	NETTO (f)	TFR (g) (a x 8,63%)
Prima	1	€ 71,09	21,64	€ 92,73	8,20	€ 0,51	84,02	€ 6,14
	2	€ 67,92	20,67	€ 88,59	7,83	€ 0,49	80,28	€ 5,86
	3	€ 65,34	19,89	€ 85,23	7,53	€ 0,47	77,23	€ 5,64
Seconda	1	€ 61,84	18,82	€ 80,66	7,13	€ 0,44	73,09	€ 5,34
	2	€ 55,41	16,87	€ 72,28	6,39	€ 0,40	65,49	€ 4,78
	3	€ 50,23	15,29	€ 65,52	5,79	€ 0,36	59,37	€ 4,33
Terza	1	€ 45,02	13,70	€ 58,72	5,19	€ 0,32	53,21	€ 3,89
	2	€ 39,15	11,92	€ 51,07	4,51	€ 0,28	46,27	€ 3,38



Tabelle paga per gli operai agricoli a tempo determinato della Provincia di Foggia e dei Comuni di Margherita di Savoia, San Ferdinando di Puglia e Trinitapoli variate a seguito del rinnovo del CPL del 09 Agosto 2021 e del CCNL del 23 Maggio 2022

VALIDITA' 01 Giugno 2023

AREA	LIVELLO	SALARIO CONTRATTUALE (a)	3^ ELEMENTO (b) (a x 30,44%)	SALARIO LORDO (c) (a+b)	TRATTENUTE PREVIDENZIALI (d) (c x 8,84%)	TRATTENUTE CONTRATTUALI (e) (c x 0,55%)	NETTO (f)	TFR (g) (a x 8,63%)
		€	€	€	€	€	€	€
Prima	1	71,45	21,75	93,20	8,24	0,51	84,45	6,17
	2	68,26	20,78	89,04	7,87	0,49	80,68	5,89
	3	65,67	19,99	85,66	7,57	0,47	77,62	5,67
Seconda	1	62,15	18,92	81,07	7,17	0,45	73,46	5,36
	2	55,69	16,95	72,64	6,42	0,40	65,82	4,81
	3	50,48	15,37	65,85	5,82	0,36	59,66	4,36
Terza	1	45,25	13,77	59,02	5,22	0,32	53,48	3,91
	2	39,35	11,98	51,33	4,54	0,28	46,51	3,40



Tabelle paga per gli operai agricoli a tempo indeterminato della provincia di Foggia e dei Comuni di Margherita di Savoia, San Ferdinando di Puglia e Trinitapoli variate a seguito del rinnovo del CPL del 09 Agosto 2021 e del CCNL del 23 Maggio 2022

VALIDITA' 01 Giugno 2022- 31 dicembre 2022

AREA	LIVELLO	SALARIO CONTRATTUALE	N°	SCATTI DI ANZIANITA'	SALARIO LORDO	TRATTENUTE PREVIDENZIALI (d)	TRATTENUTE CONTRATTUALI (e)	NETTO (f)
		€		(b)	(a+b) €	(c x 8,84%) €	(c x 0,55%) €	(c-d-e) €
PRIMA	1	1.825,17	0	0	1.825,17	161,35	10,04	1.653,79
		1.825,17	1	12,78	1.837,95	162,47	10,11	1.665,37
		1.825,17	2	25,56	1.850,73	163,60	10,18	1.676,95
		1.825,17	3	38,34	1.863,51	164,73	10,25	1.688,53
		1.825,17	4	51,12	1.876,29	165,86	10,32	1.700,11
	1.825,17	5	63,90	1.889,07	166,99	10,39	1.711,69	
	2	1.742,93	0	0	1.742,93	154,07	9,59	1.579,26
		1.742,93	1	12,50	1.755,43	155,18	9,65	1.590,59
		1.742,93	2	25,00	1.767,93	156,28	9,72	1.601,92
		1.742,93	3	37,50	1.780,43	157,39	9,79	1.613,24
		1.742,93	4	50,00	1.792,93	158,49	9,86	1.624,57
	1.742,93	5	62,50	1.805,43	159,60	9,93	1.635,90	
	3	1.674,73	0	0	1.674,73	148,05	9,21	1.517,47
		1.674,73	1	11,93	1.686,66	149,10	9,28	1.528,28
		1.674,73	2	23,86	1.698,59	150,16	9,34	1.539,09
1.674,73		3	35,79	1.710,52	151,21	9,41	1.549,90	
1.674,73		4	47,72	1.722,45	152,26	9,47	1.560,71	
1.674,73	5	59,65	1.734,38	153,32	9,54	1.571,52		
SECONDA	1	1.587,31	0	0	1.587,31	140,32	8,73	1.438,26
		1.587,31	1	11,36	1.598,67	141,32	8,79	1.448,55
		1.587,31	2	22,72	1.610,03	142,33	8,86	1.458,85
		1.587,31	3	34,08	1.621,39	143,33	8,92	1.469,14
		1.587,31	4	45,44	1.632,75	144,34	8,98	1.479,43
	1.587,31	5	56,80	1.644,11	145,34	9,04	1.489,73	
	2	1.447,61	0	0	1.447,61	127,97	7,96	1.311,68
		1.447,61	1	9,89	1.457,50	128,84	8,02	1.320,64
		1.447,61	2	19,78	1.467,39	129,72	8,07	1.329,60
		1.447,61	3	29,67	1.477,28	130,59	8,13	1.338,56
		1.447,61	4	39,56	1.487,17	131,47	8,18	1.347,52
	1.447,61	5	49,45	1.497,06	132,34	8,23	1.356,49	
	3	1.293,22	0	0	1.293,22	114,32	7,11	1.171,79
		1.293,22	1	9,89	1.303,11	115,19	7,17	1.180,75
		1.293,22	2	19,78	1.313,00	116,07	7,22	1.189,71
1.293,22		3	29,67	1.322,89	116,94	7,28	1.198,67	
1.293,22		4	39,56	1.332,78	117,82	7,33	1.207,63	
1.293,22	5	49,45	1.342,67	118,69	7,38	1.216,59		
TERZA	1	1.155,65	0	0	1.155,65	102,16	6,36	1.047,13
		1.155,65	1	9,89	1.165,54	103,03	6,41	1.056,10
		1.155,65	2	19,78	1.175,43	103,91	6,46	1.065,06
		1.155,65	3	29,67	1.185,32	104,78	6,52	1.074,02
		1.155,65	4	39,56	1.195,21	105,66	6,57	1.082,98
		1.155,65	5	49,45	1.205,10	106,53	6,63	1.091,94



Tabelle paga per gli operai agricoli a tempo indeterminato della provincia di Foggia e dei Comuni di Margherita di Savoia, San Ferdinando di Puglia e Trinitapoli variate a seguito del rinnovo del CPL del 09 Agosto 2021 e del CCNL del 23 Maggio 2022

VALIDITA' 01 Gennaio 2023

AREA	LIVELLO	SALARIO	N°	SCATTI DI	SALARIO	TRATTENUTE	TRATTENUTE	NETTO
		CONTRATTUALE		ANZIANITA'		LORDO		
		(a)			(c)	(d)		
		€			(a+b)	(c x 8,84%)	(c x 0,55%)	(c-d-e)
		€			€	€	€	€
PRIMA	1	1.847,07	0	0	1.847,07	163,28	10,16	1.673,63
		1.847,07	1	12,78	1.859,85	164,41	10,23	1.685,21
		1.847,07	2	25,56	1.872,63	165,54	10,30	1.696,79
		1.847,07	3	38,34	1.885,41	166,67	10,37	1.708,37
		1.847,07	4	51,12	1.898,19	167,80	10,44	1.719,95
	1.847,07	5	63,90	1.910,97	168,93	10,51	1.731,53	
	2	1.763,84	0	0	1.763,84	155,92	9,70	1.598,22
		1.763,84	1	12,50	1.776,34	157,03	9,77	1.609,54
		1.763,84	2	25,00	1.788,84	158,13	9,84	1.620,87
		1.763,84	3	37,50	1.801,34	159,24	9,91	1.632,19
		1.763,84	4	50,00	1.813,84	160,34	9,98	1.643,52
	1.763,84	5	62,50	1.826,34	161,45	10,04	1.654,85	
	3	1.694,83	0	0	1.694,83	149,82	9,32	1.535,69
		1.694,83	1	11,93	1.706,76	150,88	9,39	1.546,50
		1.694,83	2	23,86	1.718,69	151,93	9,45	1.557,31
1.694,83		3	35,79	1.730,62	152,99	9,52	1.568,11	
1.694,83		4	47,72	1.742,55	154,04	9,58	1.578,92	
1.694,83	5	59,65	1.754,48	155,10	9,65	1.589,73		
SECONDA	1	1.606,36	0	0	1.606,36	142,00	8,83	1.455,52
		1.606,36	1	11,36	1.617,72	143,01	8,90	1.465,82
		1.606,36	2	22,72	1.629,08	144,01	8,96	1.476,11
		1.606,36	3	34,08	1.640,44	145,01	9,02	1.486,40
		1.606,36	4	45,44	1.651,80	146,02	9,08	1.496,70
	1.606,36	5	56,80	1.663,16	147,02	9,15	1.506,99	
	2	1.464,98	0	0	1.464,98	129,50	8,06	1.327,42
		1.464,98	1	9,89	1.474,87	130,38	8,11	1.336,38
		1.464,98	2	19,78	1.484,76	131,25	8,17	1.345,34
		1.464,98	3	29,67	1.494,65	132,13	8,22	1.354,30
		1.464,98	4	39,56	1.504,54	133,00	8,27	1.363,26
	1.464,98	5	49,45	1.514,43	133,88	8,33	1.372,23	
	3	1.308,74	0	0	1.308,74	115,69	7,20	1.185,85
		1.308,74	1	9,89	1.318,63	116,57	7,25	1.194,81
		1.308,74	2	19,78	1.328,52	117,44	7,31	1.203,77
1.308,74		3	29,67	1.338,41	118,32	7,36	1.212,73	
1.308,74		4	39,56	1.348,30	119,19	7,42	1.221,69	
1.308,74	5	49,45	1.358,19	120,06	7,47	1.230,66		
TERZA	1	1.169,52	0	0	1.169,52	103,39	6,43	1.059,70
		1.169,52	1	9,89	1.179,41	104,26	6,49	1.068,66
		1.169,52	2	19,78	1.189,30	105,13	6,54	1.077,62
		1.169,52	3	29,67	1.199,19	106,01	6,60	1.086,59
		1.169,52	4	39,56	1.209,08	106,88	6,65	1.095,55
		1.169,52	5	49,45	1.218,97	107,76	6,70	1.104,51



Tabelle paga per gli operai agricoli a tempo indeterminato della provincia di Foggia e dei Comuni di Margherita di Savoia, San Ferdinando di Puglia e Trinitapoli variate a seguito del rinnovo del CPL del 09 Agosto 2021 e del CCNL del 23 Maggio 2022

VALIDITA' 01 Giugno 2023

AREA	LIVELLO	SALARIO CONTRATTUALE (a)	N°	SCATTI DI ANZIANITA' (b)	SALARIO LORDO (c)	TRATTENUTE PREVIDENZIALI (d)	TRATTENUTE CONTRATTUALI (e)	NETTO (f)
		€		€	€ (a+b)	€ (c x 8,84%)	€ (c x 0,55%)	€ (c-d-e)
PRIMA	1	1.856,31	0	0	1.856,31	164,10	10,21	1.682,00
		1.856,31	1	12,78	1.869,09	165,23	10,28	1.693,58
		1.856,31	2	25,56	1.881,87	166,36	10,35	1.705,16
		1.856,31	3	38,34	1.894,65	167,49	10,42	1.716,74
		1.856,31	4	51,12	1.907,43	168,62	10,49	1.728,32
	1.856,31	5	63,90	1.920,21	169,75	10,56	1.739,90	
	2	1.772,66	0	0	1.772,66	156,70	9,75	1.606,21
		1.772,66	1	12,50	1.785,16	157,81	9,82	1.617,53
		1.772,66	2	25,00	1.797,66	158,91	9,89	1.628,86
		1.772,66	3	37,50	1.810,16	160,02	9,96	1.640,19
		1.772,66	4	50,00	1.822,66	161,12	10,02	1.651,51
	1.772,66	5	62,50	1.835,16	162,23	10,09	1.662,84	
	3	1.703,30	0	0	1.703,30	150,57	9,37	1.543,36
		1.703,30	1	11,93	1.715,23	151,63	9,43	1.554,17
		1.703,30	2	23,86	1.727,16	152,68	9,50	1.564,98
		1.703,30	3	35,79	1.739,09	153,74	9,56	1.575,79
		1.703,30	4	47,72	1.751,02	154,79	9,63	1.586,60
	1.703,30	5	59,65	1.762,95	155,84	9,70	1.597,41	
SECONDA	1	1.614,39	0	0	1.614,39	142,71	8,88	1.462,80
		1.614,39	1	11,36	1.625,75	143,72	8,94	1.473,09
		1.614,39	2	22,72	1.637,11	144,72	9,00	1.483,39
		1.614,39	3	34,08	1.648,47	145,72	9,07	1.493,68
		1.614,39	4	45,44	1.659,83	146,73	9,13	1.503,97
	1.614,39	5	56,80	1.671,19	147,73	9,19	1.514,27	
	2	1.472,30	0	0	1.472,30	130,15	8,10	1.334,05
		1.472,30	1	9,89	1.482,19	131,03	8,15	1.343,01
		1.472,30	2	19,78	1.492,08	131,90	8,21	1.351,97
		1.472,30	3	29,67	1.501,97	132,77	8,26	1.360,94
		1.472,30	4	39,56	1.511,86	133,65	8,32	1.369,90
	1.472,30	5	49,45	1.521,75	134,52	8,37	1.378,86	
	3	1.315,28	0	0	1.315,28	116,27	7,23	1.191,78
		1.315,28	1	9,89	1.325,17	117,15	7,29	1.200,74
		1.315,28	2	19,78	1.335,06	118,02	7,34	1.209,70
		1.315,28	3	29,67	1.344,95	118,89	7,40	1.218,66
		1.315,28	4	39,56	1.354,84	119,77	7,45	1.227,62
	1.315,28	5	49,45	1.364,73	120,64	7,51	1.236,58	
TERZA	1	1.175,37	0	0	1.175,37	103,90	6,46	1.065,00
		1.175,37	1	9,89	1.185,26	104,78	6,52	1.073,96
		1.175,37	2	19,78	1.195,15	105,65	6,57	1.082,93
		1.175,37	3	29,67	1.205,04	106,53	6,63	1.091,89
		1.175,37	4	39,56	1.214,93	107,40	6,68	1.100,85
		1.175,37	5	49,45	1.224,82	108,27	6,74	1.109,81

INDICE

**CONTRATTO PROVINCIALE DI LAVORO
PER I LAVORATORI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI
DELLA PROVINCIA DI FOGGIA**

Art. 1	Oggetto del Contratto	Pag. 5
Art. 2	Definizione degli Operai Agricoli	“ 5
Art. 3	Decorrenza e durata del contratto	“ 7
Art. 4	Osservatorio Provinciale	“ 8
Art. 5	Obblighi particolari tra le parti	“ 9
Art. 6	Mercato del lavoro in agricoltura	“ 9
Art. 7	Occupazione femminile	“ 9
Art. 8	Assunzione	“ 10
Art. 9	Manodopera migrante	“ 13
Art. 10	Lavoratori immigrati	“ 14
Art. 11	Contratto individuale	“ 14
Art. 12	Ammissione al lavoro e tutela delle donne, dei fanciulli e degli adolescenti	“ 15
Art. 13	Periodo di prova	“ 15
Art. 14	Attrezzi di lavoro	“ 15
Art. 15	Guardie Campestri	“ 16
Art. 16	Classificazione degli operai agricoli e dei lavoratori	“ 17
Art. 17	Mansioni e cambiamenti di qualifica	“ 20
Art. 18	Orario di lavoro	“ 22
Art. 19	Turnazione	“ 26
Art. 20	Orario di servizio delle Guardie Campestri Dipendenti da Consorzi di Vigilanza	“ 26
Art. 21	Guardiani	“ 26
Art. 22	Lavoro straordinario, notturno e festivo	“ 26
Art. 23	Riposo settimanale	“ 27
Art. 24	Giorni festivi	“ 27
Art. 25	Ferie	“ 29
Art. 26	Interruzioni e recuperi	“ 30
Art. 27	Riassunzione	“ 30
Art. 28	Permessi straordinari e congedi parentali	“ 30

Art. 29 Istruzione e addestramento professionale	“ 31
Art. 30 Permessi per corsi di recupero scolastico	“ 32
Art. 31 Permessi per corsi di addestramento professionale	“ 32
Art. 32 Organizzazione del lavoro	“ 33
Art. 33 Retribuzione	“ 34
Art. 34 Salario Variabile (PPO)	“ 36
Art. 35 Detassazione parti retributive	“ 36
Art. 36 Maggiorazione per i Coordinatori di più lavoratori	“ 37
Art. 37 Scatti di anzianità	“ 37
Art. 38 13a mensilità	“ 38
Art. 39 14a mensilità	“ 38
Art. 40 Cottimo	“ 38
Art. 41 Modalità di pagamento delle retribuzioni	“ 49
Art. 42 Diarie e Trasferte	“ 39
Art. 43 Maggiorazioni per lavorazioni nocive, pesanti e disagiate	“ 40
Art. 44 Anticipazioni acconti assegni familiari	“ 40
Art. 45 Rimborso chilometrico di trasporto	“ 41
Art. 46 Trattamento di Fine Rapporto (TFR)	“ 41
Art. 47 Previdenza complementare	“ 43
Art. 48 Condizioni di miglior favore	“ 43
Art. 49 Cassa integrazione salari	“ 44
Art. 50 Condizioni di lavoro	“ 44
Art. 51 Malattia e infortunio	“ 45
Art. 52 Previdenza, assistenza e assegni familiari	“ 45
Art. 53 Bilateralità C.I.A.L.A. – E.B.A.T.	“ 46
Art. 54 Integrazione trattamento di malattia e infortuni sul lavoro	“ 48
Art. 55 Chiamata e richiamo alle armi	“ 49
Art. 56 Trapasso di azienda	“ 49
Art. 57 Disciplina dei licenziamenti individuali per gli operai agricoli a tempo indeterminato	“ 49
Art. 58 Norme disciplinari	“ 51
Art. 59 Controversie individuali	“ 52
Art. 60 Delegato/a di azienda	“ 53
Art. 61 Tutela del delegato di azienda	“ 54
Art. 62 Permessi sindacali	“ 54
Art. 63 Riunioni in azienda	“ 55

Art. 64	Contributo di assistenza contrattuale	“ 55
Art. 65	Quote sindacali per delega	“ 56
Art. 66	Sicurezza sul lavoro	“ 57
Art. 67	Pari opportunità	“ 57
Art. 68	Contrasto alla violenza e alle molestie sui luoghi di lavoro	“ 57
Art. 69	Contratti di appalto	“ 58
Art. 70	Esclusività di stampa	“ 59
	Verbale di accordo per il rinnovo del contratto Provinciale di lavoro	“ 61
	Allegati	“ 62

