

**CONTRATTO PROVINCIALE DI LAVORO
PER GLI OPERAI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI
DELLA PROVINCIA DI BARI E B.A.T. (Barletta-Andria-Trani)**

CONFAGRICOLTURA BARI E B.A.T.

COLDIRETTI FEDERAZIONE PROVINCIALE BARI E B.A.T.

CIA AGRICOLTORI ITALIANI – CIA LEVANTE BARI E B.A.T.

FAI CISL DI BARI E B.A.T.

FLAI CGIL PROVINCIALE BARI

FLAI CGIL PROVINCIALE B.A.T.

UILA UIL TERRITORIALE DI BARI E B.A.T.

VERBALE DI ACCORDO PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO PROVINCIALE DI
LAVORO PER GLI OPERAI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI DELLA PROVINCIA
DI BARI – B.A.T.

Il giorno 27 settembre 2024, presso la sede della CIMALA-EBAT BARI, Via Marchese di Montrone n.47, Bari

tra

- la Confagricoltura di Bari-Bat rappresentata da: Presidente Massimiliano DEL CORE, Direttore Vincenzo VILLANI, Vito IAFFALDANO, Giovanni PORCELLI, Giacomo SUGLIA, Giuseppe DI NISO, Luigi RIZZO, Giovanni SCIANATICO, Michelangelo DE BENEDICTIS, Luigi CIPRIANI, Michele LACENERE, Francesco TALENTI, Sebastiano DELFINE.
- la Federazione Provinciale Coldiretti Bari rappresentata da: Presidente Michele RAGUSO, Direttore Regionale e Provinciale Pietro PICCIONI, Pietro SUAVO BULZIS, Giampiero LASELVA;
- la CIA – Agricoltori Italiani – Cia Levante Bari e BAT rappresentata da: Presidente regionale Gennaro SICOLO, Presidente provinciale Giuseppe DE NOIA, Direttore provinciale Giuseppe CREANZA, componenti del Comitato Esecutivo Antonio BARILE, Giovanni BUCCI, Giuseppe CALEMMA, Angelica CURCI, Onofrio MINERVA, Miryam RUTIGLIANO;
- la FLAI CGIL Provinciale di Bari rappresentata dalla Segretaria Generale Anna LEPORE, dal Segretario Territoriale Gianluca SUSCA e dai componenti la delegazione trattante: Maria VINIERO, Dieye CISSE, Blerim MUSAFAJ, Angela SPINELLI, Maria MOLITERNI, Maria MAGGIOLINI;
- la FLAI CGIL Provinciale B.A.T. rappresentata; dal Segretario Generale Gaetano RIGLIETTI e dai componenti la delegazione trattante: Addolorata LACERENZA Antonio DI BARI, Angelo GENTILE, Francesco TESSE;
- la FAI CISL di Bari e BAT rappresentata: dal Segretario Generale Vincenzo CINQUEPALMI, dai Segretari Territoriali Giuseppe CAMPIONE, Gemma DI GENNARO, e dai componenti la delegazione trattante: Luciano Stefano DI NUNNO, Maria Carmela DI MOLFETTA, Giuseppe FIORE, Lina BRESCIA, Vito CINQUEPALMI, Carmela IAIA, Francesco SAPONARO

la UILA UIL Territoriale Bari/Bat rappresentata: dal Segretario Generale Pietro BUONGIORNO, dai Segretari Territoriali, Giovanni DIPINTO, Andrea LOSITO, Pier Paolo NAPOLETANO, dal Tesoriere Arcangelo PORRELLI e dai componenti la delegazione trattante: Rosa BRUNETTI, Stefania CURCI, Michele GASSI, Giovanni NUZZI, Antonio SANTAMARIA e Domenico SCIANCALEPORE.

in applicazione dell'art.2 del C.C.N.L. per gli operai agricoli e florovivaisti del 23 maggio 2022 è stato siglato l'Accordo per il rinnovo del Contratto Provinciale di Lavoro per gli operai agricoli e florovivaisti della provincia di Bari – B.A.T..

Art. 1
OGGETTO DEL CONTRATTO

Il presente Contratto Provinciale di Lavoro (CPL) per le province di Bari e Bat (Andria-Barletta-Bisceglie-Canosa di Puglia- Minervino Murge-Spinazzola-Trani) regola i rapporti di lavoro fra le imprese condotte in forma singola, societaria o, comunque, associata che svolgono attività agricole, nonché attività affini e connesse – comprese le aziende florovivaistiche e le imprese che svolgono lavori di creazione, sistemazione e manutenzione del verde pubblico e privato, nonché le attività agrituristiche, le aziende florovivaistiche, faunistico-venatorie e di acquacoltura – e gli operai agricoli da esse dipendenti. Il CPL si applica, in particolare, alle imprese considerate agricole ai sensi dell'art. 2135 del Codice civile e delle altre disposizioni di legge vigenti così come previsto dal CCNL del 23 maggio 2022 secondo le specifiche norme nelle stesse previste.

Al fine di poter mantenere il regime contrattuale previdenziale e assistenziale previsto dal settore agricolo, le aziende sono tenute alla piena applicazione della Contrattazione Nazionale e Provinciale

Nota a verbale

Facendo seguito al “Verbale di accordo preliminare al 1° Contratto Integrativo Provinciale per gli operai agricoli e florovivaisti della provincia BAT del 31 luglio 2013”, stante la continuità dell’applicazione del CPL di Foggia nei tre comuni della ex provincia di Foggia facenti oggi parte della provincia BAT (San Ferdinando di Puglia, Margherita di Savoia e Trinitapoli), si conviene che per gli stessi si continui ad applicare il contratto provinciale degli operai agricoli della provincia di Foggia vigente con i relativi aumenti stabiliti.

Il presente ha efficacia con riferimento alle vigenze temporali del CPL di Foggia.

Art. 2
DIRITTI SINDACALI

Fermo restando quanto previsto dall’Art.85 del CCNL, le riunioni sindacali in azienda possono essere indette dalle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente contratto, per le aziende che occupano complessivamente i 5 dipendenti.

Art. 3
DEFINIZIONE DEGLI OPERAI AGRICOLI

La definizione e le categorie degli operai agricoli sono previste dagli artt. 21-22 del CCNL 23 maggio 2022.

In relazione alla scelta operata dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori di questa provincia con nota 16 marzo 1997, la regolamentazione degli operai agricoli a tempo indeterminato è quella stabilita dagli art.21-22 del CCNL del 23 maggio 2022.

Art. 4
ASSUNZIONE

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

L’assunzione degli operai a tempo determinato viene effettuata con garanzia di occupazione per tutta la durata della stessa “fase lavorativa” e come meglio disciplinato dall’art.13 CCNL.

Le principali colture agrarie tipiche presenti nelle provincie di Bari e B.A.T. sono: vite, olivo, frumento, mandorlo, colture ortensi, ciliegio, per le quali possono individuarsi le seguenti fasi lavorative:

VITE

- ciascuna aratura
- potatura secca
- acinellatura, defogliatura e diradamento
- legatura e sistemazione tralci
- potatura verde
- ciascun trattamento antiparassitario
- raccolta
- raccolta - selezione uva da tavola
- pigiatura dell'uva limitatamente a quelle aziende agricole che dispongono di adeguati stabilimenti vinicoli

OLIVO

- ciascuna aratura
- trasporto e distribuzione concimi
- potatura secca
- potatura verde
- ciascun trattamento antiparassitario
- raccolta, squotitura e trasporto olive
- raccolta olive con mezzi meccanizzati
- frangitura olive

COLTURE ORTENSI

- ciascun lavoro colturale del terreno
- semina e trapianto
- ciascuna irrigazione
- ciascun trattamento antiparassitario
- raccolta e selezione

FRUMENTO

- aratura preparatoria (costituente singola fase lavorativa)
- aratura di ripasso (costituente singola fase lavorativa)
- concimazione alla semina (costituente singola fase lavorativa)
- semina (costituente singola fase lavorativa)
- spargimento diserbanti (costituente singola fase lavorativa)
- raccolta e trasporto frumento (costituente singola fase lavorativa)

MANDORLO

- ciascuna aratura (costituente singola fase lavorativa)
- potatura (costituente singola fase lavorativa)
- ciascun trattamento antiparassitario (costituente singola fase lavorativa)
- raccolta e trasporto mandorle (costituente singola fase lavorativa)

CILIEGIO E/O ALTRE COLTURE FRUTTIFERE

- ogni altra irrigazione
- ciascuna aratura (costituente singola fase lavorativa)
- ciascun trattamento antiparassitario (costituente singola fase lavorativa)
- raccolta e trasporto ciliegio (costituente singola fase lavorativa)

Limitatamente alle fasi lavorative sopra individuate ed ai rapporti di lavoro a termine, l'assunzione dell'operaio a tempo determinato viene effettuata con garanzie di occupazione per tutta la durata di ogni singola fase lavorativa o di rapporto di lavoro a termine con garanzia e diritto di salario per l'effettivo lavoro prestato, fermo restando l'applicazione dell'art. 20 del CPL (che regolamenta le interruzioni e i recuperi per gli operai a tempo determinato).

Le assenze dal lavoro, da qualsiasi causa dipendenti, non danno diritto alla retribuzione.

La garanzia di occupazione dell'operaio assunto per "fase lavorativa" e/o a tempo determinato, viene meno o potrà essere sospesa, qualora il lavoratore si assenti per 6 giorni consecutivi senza giustificato motivo, nonché qualora non possa più effettuarsi o debba sospendersi il normale svolgimento delle operazioni culturali anzidette, a causa di avversità atmosferiche, particolari condizioni di mercato dei prodotti o obiettive esigenze tecniche, in rapporto alle disposizioni a livello direzionale, previa verifica e accordo tra la RSA e RSU, ove esistenti, e l'Azienda, che preventivamente effettueranno una verifica in materia.

L'anzidetta garanzia di occupazione viene meno per le aziende diretto-coltivatrici, nel caso di rientro di unità attive o di scambi di manodopera previsti dall'art.2139 del Codice Civile.

Nelle operazioni di raccolta e manipolazione dei prodotti agricoli, per le eccezioni già individuate, qualora la direzione aziendale dovesse ritenere necessaria la riduzione temporanea del numero degli occupati, onde consentire, nei limiti del possibile, a tutti i lavoratori la effettuazione di un numero uguale di giornate, da parte della direzione aziendale si procederà alla turnazione degli operai assunti per la singola fase lavorativa e/o a tempo determinato.

Si specifica che ai lavoratori provenienti da altre regioni sarà assicurata una assistenza in caso di interruzione della fase lavorativa, corrispondente agli importi relativi all'alloggio ed al vitto a livello aziendale per i giorni di sospensione; nel caso di anticipato ritorno, sempre nel periodo di interruzione della fase lavorativa, sarà corrisposta la spesa relativa al viaggio per raggiungere la residenza da cui sono stati assunti.

Art. 5
RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE PER OTI

Le lavoratrici madri o, in alternativa, i lavoratori padri, con figli conviventi di età inferiore a tredici anni o portatori di handicap ai sensi dell'art. 3 della legge n.104/1992, possono richiedere, compatibilmente con le esigenze aziendali, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, secondo quanto previsto dall'art. 17 del CCNL vigente, con facoltà di ripristinare, al termine del periodo richiesto, il rapporto di lavoro a tempo pieno.

Art. 6
MANODOPERA MIGRANTE

L'assunzione della manodopera migrante deve essere effettuata tramite gli Organi di Collocamento ai sensi della legge n.83 del 1970, e nuove normative intervenute in materia, e successive modifiche legislative in materia di collocamento, avuta presente l'esigenza di dare precedenza, nell'assunzione, alla manodopera locale. Si considerano "migranti" i gruppi di lavoratori provenienti da altra provincia o regione per lavori stagionali, ai quali deve essere assicurato il rispetto dei Contratti del luogo ove si effettua la prestazione.

In considerazione dei flussi di manodopera, che si verificano in provincia, quei lavoratori che, nell'ambito della stessa provincia siano costretti a spostarsi per una distanza non inferiore a Km. 40 (quaranta) dal Comune di residenza a quello di lavoro, nonché a pernottare fuori del proprio luogo di provenienza, saranno sottoposti alla regolamentazione che appresso sarà individuata per la manodopera migrante.

Le Organizzazioni dei datori di lavoro ribadiscono che le aziende che provvedono al trasporto della manodopera con propri mezzi, sono tenute al rispetto delle leggi che regolano la materia.

Le parti si impegnano ad adoperarsi nei confronti delle istituzioni locali di riferimento affinché ricerchino le migliori soluzioni in merito alla sistemazione ed alle condizioni di permanenza dei lavoratori immigrati, in particolare per il miglioramento delle condizioni di soggiorno/pernottamento ed igienico-sanitarie degli stessi.

Art. 7
RIASSUNZIONE

Gli operai agricoli che hanno prestato attività lavorativa a tempo determinato e/o per fasi lavorative di cui all'art.13 CCNL e art. 4 CPL hanno diritto ad essere riassunti con precedenza presso la stessa azienda, così come previsto dall'art.20 del CCNL.

Il lavoratore che intende avvalersi della riassunzione dovrà confermare, in forma scritta (allegato A), tale volontà all'azienda rispettando i termini di 120 giorni dalla cessazione dell'ultimo rapporto di lavoro e/o fine della fase lavorativa.

In mancanza della predetta comunicazione, si decade dal diritto di riassunzione.

Agli effetti di quanto sopra, farà fede la data di spedizione della raccomandata o altro documento probante che attesti l'avvenuta consegna all'azienda interessata.

Resta inteso che tale facoltà può essere esercitata anche da operai che hanno lavorato a tempo determinato o per fasi lavorative precedentemente nell'anno in corso e/o nell'anno precedente e che ne abbiano fatto esplicita richiesta.

Le parti firmatarie del presente CPL ricercheranno ogni forma di intesa utile al raggiungimento di accordi per la stabilizzazione dei lavoratori ed alla promozione del tempo indeterminato prioritariamente laddove sono già praticati tempi individuali di lavoro superiori alle 180 giornate annue e nell'ambito di quanto indicato e previsto dall'art. 23 del CCNL vigente.

Allegato A

Alla _____

Oggetto: Comunicazione Diritto di riassunzione.

Il sottoscritto _____ nato a _____

Il _____ e residente a _____

Via _____ n° _____, Tel. _____

dichiara sotto la propria responsabilità di aver lavorato presso la ditta in indirizzo dal _____ al _____; dal _____ al _____ con contratto di operaio avventizio (O.T.D.) e di aver svolto le seguenti mansioni:

Chiede pertanto il riconoscimento del diritto di riassunzione, ai sensi del Contratto citato in oggetto, presso la stessa ditta, con la medesima mansione.

Data _____

Il lavoratore _____

RICEVUTA DIRITTO DI PRECEDENZA

La ditta _____ dichiara di aver ricevuto la domanda di riconoscimento del diritto di precedenza presentata dal Sig. _____, in data _____ per la qualifica di operaio avventizio.

La Ditta _____

Art. 8
OSSERVATORIO PROVINCIALE

Le parti firmatarie del presente CPL convengono di costituire, per le province Bari e B.A.T., l'Osservatorio che svolge le seguenti funzioni:

- fornire alle OO.SS., da parte delle Organizzazioni datoriali, le informazioni utili ad individuare il flusso ed il tipo di finanziamenti pubblici diretti allo sviluppo agricolo;
- fornire alle OO.SS., da parte delle Organizzazioni datoriali, le informazioni sui programmi di sostanziale modifica delle tecnologie di produzioni in atto, che possono presentare rilevanti conseguenze sulla organizzazione e sulla condizione del lavoro, nonché sull'occupazione e sull'ambiente di lavoro;
- individuare gli eventuali ostacoli alla piena utilizzazione delle risorse naturali e tecniche, al fine di sollecitare interventi pubblici, anche attraverso la promozione di Patti Territoriali e Contratti di Area;
- esaminare, in presenza di rilevanti riduzioni dell'occupazione agricola, che si verifichino a causa di processi di ristrutturazione o di riconversione produttiva, od a seguito della diffusa estensione del lavoro per "conto terzi", ogni possibile soluzione per il reimpiego della manodopera agricola, sollecitando, a tale riguardo, alle competenti Istituzioni Pubbliche, opportuni interventi di formazione e di riqualificazione professionale;
- esaminare la qualità e la quantità dei flussi occupazionali, con particolare riguardo alla condizione dei giovani e delle donne, anche allo scopo di fare proposte all'Osservatorio regionale e di impegnare le Regioni e, per quanto di competenza le Province, ad inserire nel proprio bilancio finanziamenti relativi a programmi e formazione specifici per l'agricoltura;
- analizzare l'andamento dell'occupazione di lavoratori stranieri in ambito provinciale, anche al fine di fornire indicazioni alle Parti costituenti circa il relativo fabbisogno a livello occupazionale annuo;
- concordare, per l'occupazione femminile, azioni positive idonee a superare le eventuali disparità di fatto esistenti, ad offrire pari opportunità nel lavoro e nella professionalità, a garantire l'effettiva applicazione delle leggi nazionali e delle direttive comunitarie in materia di parità;
- esaminare eventuali ricorsi concernenti le qualifiche professionali, in forza ed in applicazione dei criteri fissati dalle relative norme del Contratto Provinciale di lavoro, nonché le eventuali vertenze demandate dalle Organizzazioni Sindacali, in base all'ultimo comma dell'art.90 del CCNL;
- esercitare il controllo nei confronti dei datori di lavoro e dei loro dipendenti per l'esatta applicazione dei Contratti Collettivi di lavoro e delle Leggi sociali;
- accertare tempestivamente, prima dell'inizio di ogni annata agraria, le condizioni del mercato del lavoro e preventivare la possibilità di impiego della manodopera agricola;
- procedere a studi sistematici sulla situazione agricola esistente nella provincia, allo scopo di avanzare concrete proposte per l'aumento dei livelli di occupazione, per l'addestramento professionale, per il miglioramento in genere delle condizioni sociali dei lavoratori agricoli (corsi, cantieri, opere pubbliche, case, scuole, luce, viabilità, ecc.);
- l'Osservatorio è autorizzato ad esprimere un parere sull'attuazione degli orientamenti statali e comunitari, tenendo conto della opportunità di incrementare congiuntamente la produzione, la convenienza economica e l'occupazione;
- l'Osservatorio è sede di interpretazione autentica del CPL;
- l'Osservatorio provvederà, inoltre, a valutare gli effetti di rilevante riduzione nelle assunzioni degli operai a tempo indeterminato e non, verificatesi nell'ambito territoriale, anche a seguito di processi di ristrutturazione, per studiarne le cause ed individuare

soluzioni, sollecitando, ove necessario, gli opportuni interventi di formazione e di riqualificazione professionale.

L'Osservatorio Provinciale è costituito da un Consiglio composto da un componente effettivo ed uno supplente, designati dalle parti datoriali e sindacali firmatarie del presente CPL.

I nominativi dei componenti dell'Osservatorio dovranno essere comunicati da ogni singola organizzazione entro trenta giorni dalla stipula del presente CPL.

REGOLAMENTO PER IL FUNZIONAMENTO DELL'OSSERVATORIO

1) PRESIDENZA

La Presidenza dell'Osservatorio sarà assunta, alternativamente ogni due anni, da un rappresentante dei datori di lavoro e da un rappresentante dei lavoratori.

Nell'ambito di ciascuna parte si procederà a rotazione. Spetta al Presidente la convocazione dell'Osservatorio, anche su richiesta di una delle parti.

2) SEGRETERIA

La Segreteria dell'Osservatorio sarà assunta, a turno, da un rappresentante dei datori di lavoro se la Presidenza è affidata al rappresentante dei lavoratori e viceversa in caso contrario.

3) RIUNIONI DELL'OSSERVATORIO

I lavori dell'Osservatorio saranno verbalizzati a cura del segretariato.

Per la validità delle riunioni in prima convocazione è necessaria la presenza di tutti i componenti dell'Osservatorio. Per la validità della riunione in seconda convocazione, che potrà avvenire entro i successivi 7 giorni e con un preavviso di almeno 3 giorni, è sufficiente la maggioranza assoluta dei componenti.

I pareri raggiunti con l'assenso unanime di tutte le parti costituenti sono vincolanti per le stesse Organizzazioni rappresentate nell'Osservatorio e saranno trasmessi alle corrispondenti Organizzazioni per un necessario coordinamento degli adempimenti relativi alle delibere adottate. Gli atti dell'Osservatorio sono conservati presso la sede dell'Osservatorio medesimo.

4) RAPPRESENTANTI

I componenti sono nominati dalle rispettive Organizzazioni, con comunicazione inviata all'Osservatorio.

Detti componenti restano in carica sino alla loro revoca.

È ammessa, in qualsiasi momento, la sostituzione del proprio rappresentante da parte dell'Organizzazione che l'ha nominato.

In caso di carenza o di mancata designazione o di indisponibilità di uno o più membri dell'Osservatorio, i dirigenti delle rispettive Organizzazioni si sostituiranno temporaneamente ad essi.

5) COMPITI DELL'OSSERVATORIO

I compiti dell'osservatorio sono quelli indicati all'Art.9 del CCNL, fermo restando quanto già previsto dai Contratti Provinciali di lavoro.

6) OPERATIVITÀ DELL'OSSERVATORIO

La sede dell'Osservatorio è presso la sede legale del CIMALA-EBAT BARI, la ripartizione delle spese sarà effettuata in parti uguali tra le due parti, datoriale e sindacale.

L'Osservatorio si riunirà almeno due volte all'anno o su richiesta di una delle parti.

Art. 9
COMMISSIONE PARITETICA

Le parti confermano il comune convincimento che, ad un positivo andamento delle relazioni sindacali, concorre anche la piena utilizzazione di idonei strumenti che privilegino ed antepongano appropriati momenti di confronto atti a prevenire fasi di conflittualità e di contenzioso, anche in sede giudiziaria e convengono di attenersi alle procedure indicate negli articoli seguenti

Al fine di valorizzare le richiamate procedure, quale supporto per le parti stipulanti, viene costituita, a livello provinciale, una Commissione paritetica con il compito di verificare, attraverso un costante monitoraggio, la corretta applicazione del Contratto Provinciale dei lavoratori agricoli e contribuendo alla corretta interpretazione delle norme contrattuali e oggetto di eventuali controversie o intervenendo su problematiche e/o situazioni di rilievo.

La Commissione può compiere le attività degli organismi paritetici previsti dall'art 52 del T.U. sulla sicurezza di cui al d.lgs. 9.4.2008 e successive modificazioni.

La Commissione di cui sopra potrà essere attivata su istanza di ciascuna delle parti stipulanti, ai sensi dei punti seguenti.

1) Qualora nella interpretazione e nella applicazione del presente Contratto o nello svolgimento del rapporto di lavoro, sorgono controversie individuali o plurime, va effettuato il tentativo di conciliazione attraverso il rapporto della Commissione di cui al precedente articolo.

2) La predetta Commissione procederà a verifiche periodiche e sulla base di un campione di aziende, per esaminare la corretta applicazione delle norme contrattuali.

Il campione sarà definito in sede di Commissione e sulla base di una percentuale di aziende non inferiore al 10% e rappresentative dell'intero territorio provinciale.

Qualora la Commissione accerti specifiche violazioni delle norme contrattuali, la stessa si attiverà verso le aziende individuate, per sollecitare il rispetto delle specifiche violazioni.

In caso di inerzia aziendale, le parti, nel rispetto e nella distinzione degli specifici ruoli della propria autonomia, si attiveranno verso gli Organi preposti al controllo e alla vigilanza, con la richiesta della perdita dei benefici di legge.

COMPOSIZIONE DELLA COMMISSIONE

La Commissione, ai sensi dell'Art.9 del presente CPL, è composta da un componente effettivo e uno supplente in rappresentanza di ogni singola Associazioni datoriale e dei lavoratori firmataria del presente CPL

Due componenti potranno avvalersi di collaboratori che presenzieranno alla Commissione senza diritto di voto.

La Commissione si riunirà almeno 2 volte all'anno o su richiesta di una delle parti stipulanti il CPL

La Commissione si riunirà presso la sede legale del CIMALA-EBAT BARI.

Art. 10
CLASSIFICAZIONE

Le parti premettono di riconoscere la necessità riscontrata ed ampiamente condivisa di consentire al dettato contrattuale la maggiore efficacia applicativa rispetto al territorio ed al contesto di riferimento, nonché la volontà di fornire alle qualifiche professionali ed alla relativa declaratoria maggiore chiarezza ed univocità interpretativa.

Il proposito dell'intervento è inoltre quello di rendere le norme più adeguate alla rapida e costante evoluzione del sistema agricolo sul territorio, con l'intento di rendere sostenibili i livelli occupazionali, in particolare per le operazioni massive e contribuire alla emersione dei rapporti di lavoro nel pieno rispetto delle norme e della legalità.

In applicazione al rinvio sancito dall'art. 31 del CCNL del 23 maggio 2022 in materia di classificazione, le parti concordano la seguente composizione delle aree.

AREA 1°

Declaratoria

Sono **specializzati** i lavoratori che, in virtù della certa ed acclarata esperienza e della significativa continuità lavorativa conseguite nel tempo, sono in possesso di titoli, specifiche conoscenze e capacità professionali che consentono loro di svolgere per l'azienda i lavori più complessi e/o richiedenti specifica specializzazione.

Essi sono così inquadrati:

- Livello 1° (ex specializzati super);
- Livello 2° (ex specializzati).

Area 1°

Livello 1°: rientrano in questo livello gli operai che svolgono le seguenti mansioni:

- Responsabile della costruzione della struttura portante del tendone, con funzioni di coordinamento;
- Responsabile della costruzione di nuovi sistemi di impianti che insistono su strutture portanti, con funzioni di coordinamento;
- Responsabile che renda autonoma l'azienda agricola da interventi esterni sulle macchine ed attrezzi, sia da un punto di vista meccanico che elettrico;
- Responsabile della costruzione della struttura portante della serra, con funzioni di coordinamento;
- Innestatore di vivaio e/o di nuovi impianti frutticoli solo per le aziende agricole;
- Responsabile alla preparazione di campioni sperimentali per le aziende pubbliche e private che operano nel settore della produzione;
- Responsabile ai rilievi di dati sperimentali in campo, per le aziende pubbliche e private che operano nel settore della ricerca;
- Responsabili addetti ai sistemi computerizzati ed automatizzati per la mungitura e la raccolta del latte;
- Responsabili ai sistemi computerizzati ed automatizzati di confezionamento di prodotti lattiero caseari;
- Responsabile dell'allestimento e gestione dei sistemi di copertura tendoni di uva da tavola;
- Irrigatori responsabili alla distribuzione e manutenzione ordinaria degli impianti-irrigui e/o che coordinano squadre di operai;

- Modellatore artistico di piante ornamentali;
- Incisore di albero da frutto;
- Capo guardia;
- Capo cantina;
- Responsabile controllo di qualità.
- Sommozzatore addetto a svolgere, in piena autonomia, le attività di installazione, controllo, manutenzione, riparazione, sostituzione di reti, gabbie, cavi di ormeggio sotto il livello dell'acqua.
- Responsabile della costruzione di muri a secco, cisterne e pozzi;
- Responsabile dei sistemi automatizzati di irrigazione in campo e in serra;
- Per gli addetti presso le Aziende Agrituristiche: Chef, Istruttore di attività sportive, Istruttore di maneggio addetto presso aziende agrituristiche, Responsabile della manutenzione, Responsabile attività di intrattenimento didattico e sociale, Responsabile delle attività di promozione ed eventi

Livello 2°- rientrano in questo livello gli operai, esclusa la manovalanza generica, in possesso di specifiche conoscenze e capacità professionali in grado di eseguire lavori quali:

- Massaro, Capo serra, Capo floricoltore, Motorista, Meccanico, pastore mungitore, allestitore di impianti oliveti - vigneti e frutteti - potatore - responsabile organizzativo delle attività di selezione, del taglio e incassettamento di prodotti ortofrutticoli - autisti - trattoristi conduttori di macchine agricole complesse superiori a 100cv – Addetto alla costruzione di muri a secco, cisterne e pozzi - responsabile manovre di impianti irrigui, termici, elettrici e ad aria compressa - ----- – responsabili di tutte le lavorazioni negli enologi, caseifici, frantoi, mangimifici, con esclusione degli addetti ai lavori di manovalanza generica, slupatori, responsabili dei lavori di concimazione, vivaisti, lavori nei semenzai, addetti allo scasso di terreni con mezzi meccanici, addetti ai lavori boschivi, addetti alla floricoltura che lavorano nelle serre dotate di impianti di irrigazione e di riscaldamento - responsabili linee di produzione – responsabili alle macchine selezionatrici, di confezionamento e di imballaggio meccanico e/o manuale di prodotti ortofrutticoli, responsabile del funzionamento degli impianti di stoccaggio dei prodotti ortofrutticoli (ovvero quale responsabile del funzionamento del macchinario). Per gli addetti presso le Aziende Agrituristiche: Cuoco.

AREA 2°

Declaratoria: rappresentano quest'area i lavoratori che svolgono compiti esecutivi vari non complessi per la cui esecuzione occorrono conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo, anorché necessitanti di un periodo di pratica.

Essi sono così inquadrati:

- Livello 1° (qualificati super);
- Livello 2° (ex qualificati),

Area 2°

Livello 1°: rientrano in questo livello gli operai in possesso di conoscenze e capacità professionali tali da svolgere compiti esecutivi plurimi e non complessi ricadenti nel 2° livello - Area II quali:

- Miscelatore e preparatore di prodotti chimici - Allestitore di trappole per produzioni biologiche. addetto Offshore di superficie che esegue il controllo, la manutenzione, la sostituzione di elementi della struttura esterna delle gabbie ed effettua in superficie il controllo e la manutenzione delle reti. Per gli addetti presso aziende Agrituristiche: aiuto cuoco, pizzaiolo, capo cameriere, addetto alle attività di intrattenimento didattico e sociale, addetto alle attività di promozione ed eventi

Livello 2°: rientrano in questo livello gli operai, esclusa la manovalanza generica, in possesso di conoscenze e capacità professionali tali da svolgere mansioni quali:

- Casiere - Vaccaro - Porcaro - Guardiano privato - Guardiano - Addetti alla Erpicatura - aratura – mietitura - addetti alla floricoltura - trattoristi conduttori di mezzi agricoli leggeri sino a 100cv – addetto alla conduzione di carrelli elevatori, irroratore con macchine atomizzatrici - operaio polivalente.

AREA 3°

Declaratoria: Considerato che trattasi di lavoratori che effettuano operazioni massive, che non necessitano autonomia di iniziativa, specifica formazione e particolari capacità ed esperienza, rientrano in questo livello gli operai capaci di eseguire compiti esecutivi plurimi generici, sulla base delle direttive ricevute, appartengono a questa area i lavoratori capaci di eseguire solo mansioni generiche e semplici, non richiedenti specifici requisiti professionali.

Essi sono così inquadrati:

- Livello 1° (ex comuni);
- Livello 2°;

Area 3°

Livello 1°: rientrano in questo livello gli operai assunti per eseguire mansioni manuali e generiche quali:

- operaio non qualificato – addetti alla conduzione di carrelli semplici, transpallet e simili – aiutante lavori specializzati - addetto al punto vendita di prodotti di aziende agrituristiche e agricole, ecc. (qualora all'addetto fosse conferita la responsabilità della cassa, sarà corrisposta una indennità che sarà concordata a livello aziendale) – cameriere aziende agrituristiche – addetto alle pulizie e lavapiatti in aziende - addetto all'attività di pulizia delle vasche di allevamento di specie ittiche, in mare o a terra – addetto all'alimentazione manuale o tramite sistema automatico, verifica la corrispondenza tra la quantità predisposta e quella somministrata in funzione della consumazione, controlla i parametri ambientali quali la temperatura, conta, seleziona, raccoglie il prodotto, lo smista e ne misura il peso.

Livello 2°: rientrano in questo livello gli operai capaci di eseguire compiti meramente esecutivi variabili, per i quali non è richiesta autonomia di iniziativa né alcuna specifica mansione e formazione. Hanno la conoscenza del ciclo produttivo aziendale e adempiono funzioni esecutive sulla base delle direttive ricevute dai responsabili, di cui all'area 1, delle attività lavorative quali:

- addetti ai lavori generici ortivi, boschivi, nei vivai, negli uliveti, semenzi, serre, orti e colture floricolte, zappatura, estirpazione, raccolta olive e raccolta mandorle dalla pianta e da terra, alla smallatura delle mandorle, alla selezione, taglio, cernita, confezionamento in imballaggi e movimentazione di uva da tavola, al taglio dell'uva e al relativo trasporto, alla

raccolta del prodotto dall'albero, alla raccolta, selezione ed incassettamento del pomodoro, alla cernita, selezione e incassettamento di altri prodotti ortofrutticoli, alla raccolta delle patate e raccolta delle ciliegie; gli addetti alla cura del giardino e spazi verdi all'interno dell'agriturismo. Sono in questo livello anche gli addetti alla cura ed al governo del bestiame, alla pulizia della stalla, alla conduzione delle pecore al pascolo e all'assistenza del gregge, gli addetti al taglio dell'erba nel settore agritouristico e a funzioni plurime all'interno dell'agriturismo.

Considerato che trattasi di operazioni lavorative di massa, tipiche del territorio, contraddistinte da periodicità e durata breve rientrano in questo livello gli operai assunti per le fasi esclusive di acinellatura, defogliazione, diradamento dell'uva da tavola, stenditura teli e tiratura sarmenti, nonché gli addetti alla tiratura e legatura tralci dopo la potatura.

Le qualifiche innanzi dette sono riconosciute valide a tutti i fini, ivi compreso quello per il collocamento della manodopera.



PROFILI PROFESSIONALI E DECLARATORIA DELLE MANSIONI

AREA 1°

Livello 1°:

- *Responsabile della costruzione della struttura portante del tendone con funzioni di coordinamento.*

È l'operaio che, con autonomia operativa ed elevata competenza professionale, dirige la costruzione della struttura portante del tendone.

- *Responsabile della costruzione di nuovi sistemi di impianti che insistono su strutture portanti - con funzioni di coordinamento*

È l'operaio che, con autonomia operativa ed elevata competenza professionale, dirige la costruzione di nuovi sistemi di impianti fissi.

- *Responsabile che rende autonoma l'azienda agricola da interventi esterni sulle macchine ed attrezzi sia da un punto di vista meccanico che elettrico*

È l'operaio che rende autonoma l'azienda agricola da interventi esterni sulle macchine ed attrezzi sia da un punto di vista meccanico che elettrico.

- *Responsabile della costruzione della struttura portante della serra, con funzione di coordinamento*

È l'operaio che, con autonomia operativa ed elevata competenza professionale, dirige la costruzione della struttura portante della serra.

- *Innestatore di vivaio e/o di nuovi impianti frutticoli, solo per le aziende agricole*

È l'operaio che attende direttamente all'innesto di piante allevate in vivai, nonché di quelle costituenti nuovi frutteti.

- *Responsabile della preparazione di campioni sperimentali*

È l'operaio che, nelle aziende pubbliche e private, opera nel settore della ricerca ed è addetto alla preparazione dei campioni sperimentali.

- *Responsabile ai rilievi di dati sperimentali in campo.*

È l'operaio che, nelle aziende pubbliche e private, opera nel settore della ricerca ed è addetto ai rilievi di dati sperimentali in campo.

- *Responsabile dei sistemi computerizzati ed automatizzati per il confezionamento dei prodotti lattiero caseari.*

È l'operaio in possesso di elevate capacità professionali che attende a tale mansione.

- *Responsabile dell'allestimento e gestione dei sistemi di copertura dei tendoni di uva da tavola.*

È l'operaio che, in possesso di elevate capacità professionali, attende all'allestimento e gestione dei sistemi di copertura dei tendoni di uva da tavola.

- *Irrigatori responsabili della distribuzione e manutenzione ordinaria degli impianti irrigui e/o che coordinano squadre di operai.*

- *Modellatore artistico di piante ornamentali – Incisore di albero da frutto - Capo guardia - Capo Cantina*

- *Responsabile controllo di qualità*

È l'operaio che, nelle aziende pubbliche e private, opera nel settore del controllo qualità

- *Sommozzatore*

È l'operaio addetto a svolgere, in piena autonomia, le attività di installazione, controllo, manutenzione, riparazione, sostituzione di reti, gabbie, cavi di ormeggio sotto il livello dell'acqua.

- *Responsabile della costruzione di muri a secco, cisterne e pozzi*

È l'operaio che, in possesso di elevate capacità professionali, attende alla *costruzione e ripristino di muri a secco, cisterne e pozzi e che coordina gli operai*.

- *Per gli addetti presso le Aziende Agrituristiche:*

Chef, Istruttore di attività sportive, Istruttore di maneggio addetto presso aziende agrituristiche, Responsabile della manutenzione, Responsabile attività di intrattenimento didattico e sociale, Responsabile delle attività di promozione ed eventi

Livello 2°:

- *Massaro*

Sovrintende alla preparazione dei terreni, alle semine, alle colture, alla distribuzione del lavoro e sorveglia tutto il personale dipendente dell'azienda e sovrintende a tutte le attività dei vari comparti.

- *Capo serra, capo floricoltore*

Sovrintende alla preparazione, semina, piantagione, manutenzione semenzai e piantinaie, invasamenti, trapianti, innesti, selezione, ecc.

- *Motorista*

Mette in azione e guida le macchine agricole, e provvede alla loro manutenzione ordinaria.

- *Meccanico*

Sovrintende alla custodia dei materiali meccanici e provvede alla riparazione dei motori, delle macchine dell'azienda curandone la costante efficienza.

- *Pastore - mungitore*

Porta al pascolo le pecore, provvede alla mungitura e alla manipolazione del latte.

- *Responsabile organizzativo delle attività di selezione, del taglio e incassetto di prodotti ortofrutticoli*

È colui il quale provvede eventualmente ad effettuare mediante sopralluogo ai fini della scelta del sito produttivo ove procedere alle operazioni di raccolta e taglio dei prodotti ortofrutticoli da parte della manovalanza generica. Provvede a coordinare le attività lavorative in campo e per le successive fasi complementari a quelle di raccolta.

- *Addetto della costruzione di muri a secco, cisterne e pozzi*

È l'operaio che, in possesso di elevate capacità professionali, attende alla *costruzione e ripristino di muri a secco, cisterne e pozzi*.

- *Per gli addetti presso le Aziende Agrituristiche:*

Cuoco

AREA 2°

Livello 1°:

- *Miscelatore e preparatore di prodotti chimici - responsabile di trappole per produzioni biologiche*

- *Allestitore di trappole per produzioni biologiche.*

È l'operaio Offshore di superficie che esegue il controllo, la manutenzione, la sostituzione di elementi della struttura esterna delle gabbie ed effettua in superficie il controllo e la manutenzione delle reti.

- *Per gli addetti presso le Aziende Agrituristiche:*

aiuto cuoco, pizzaiolo, capo cameriere, addetto alle attività di intrattenimento didattico e sociale, addetto alle attività di promozione ed eventi

Livello 2°:

- *Casiere*

È addetto alla conservazione e alla manipolazione dei prodotti caseari, provvede all'igiene dei locali del caseificio e dei magazzini di stagionatura.

- *Vaccaro*

Attende alla custodia ed al governo del bestiame affidatogli che porta anche al pascolo, esegue la mungitura e la manipolazione del latte, provvede, inoltre, alla cura e alla conservazione dei prodotti caseari.

- *Addetti alla floricoltura esclusa la manovalanza generica.*

È addetto alla sorveglianza e responsabilità dei lavori in serra e delle piantagioni in genere.

- *Guardiano privato*

È addetto a tutti i servizi di guardiania, alla vigilanza e custodia del complesso dell'azienda agricola (fabbricati, macchine, scorte vive o morte, prodotti pendenti, poderi, ecc.)

- *Operai Polivalenti*

Operai, ad eccezione di quelli appartenenti nell'area 1 liv. 1° in possesso di conoscenze e capacità professionali, acquisite per pratica o titolo, tali da svolgere compiti esecutivi plurimi o specifici, complessi e non, che, possono coadiuvare attività di operai con capacità superiori, assunti o impiegati durante l'anno per almeno tre fasi lavorative per le aziende semplificate e per almeno 5 fasi lavorative per le aziende con registro ordinario (come disciplinato dal dlgs. 608/96).

Tale norma è utilizzabile dalle aziende che assumono per le attività comprendenti le fasi principali dell'azienda.

I lavoratori polivalenti sono inquadrati al parametro 158.

Le aziende che si avvalgono della presente norma comunicheranno preventivamente all'osservatorio Provinciale l'elenco dei lavoratori interessati, i periodi di utilizzo e le relative fasi lavorative. Le parti si impegnano, su richiesta di una di esse, ad incontrarsi per verificare quale sia stato il numero degli addetti utilizzati con tale qualifica, e l'incidenza delle varie mansioni.

Il tutto finalizzato ad un eventuale diverso inquadramento e/o ampliamento delle mansioni.

AREA 3°

Livello 1°:

- *Salariato non qualificato*

È quel lavoratore per il quale non è prevista, nella presente declaratoria, nessuna specifica mansione.

- *Impianti ittici, in mare e a terra*

È l'operaio addetto al controllo dei parametri ambientali quali la temperatura, conta, selezione, raccolta del prodotto, smistamento e misura del peso

- *Per gli addetti presso le Aziende Agrituristiche:*

È l'addetto al punto vendita (*qualora all'addetto fosse conferita la responsabilità della cassa, sarà corrisposta una indennità che sarà concordata a livello aziendale*).

- *Operai che attendono ad almeno una delle restanti mansioni previste al livello II dell'Area 2°*

Sono considerati tali gli operai assunti per eseguire mansioni manuali e generiche non richiedenti specifiche capacità professionali che attendono ad almeno una di tali mansioni.

Livello 2°:

Operai inquadrati al parametro 124 ed assunti per eseguire compiti meramente esecutivi variabili, per i quali non è richiesta autonomia di iniziativa né alcuna specifica mansione e formazione. Hanno la conoscenza del ciclo produttivo aziendale e adempiono funzioni esecutive polivalenti sulla base delle direttive ricevute. Inoltre, rientrano gli operai assunti per le fasi esclusive di acinellatura, defogliazione, diradamento dell'uva da tavola, stenditura teli, tiratura e legatura tralci dopo la potatura.

Art. 11

PERMESSI PER FORMAZIONE CONTINUA E RECUPERO SCOLASTICO

In riferimento agli artt. 38 e 40 del CCNL, gli Operai a Tempo Determinato maturano, per ogni giornata di lavoro effettuata per intero presso la medesima azienda agricola, 20 minuti di permesso retribuito.

Ogni operaio dovrà comunque raggiungere, nell'ambito della stessa azienda, un numero di ore pari a 35, al fine di partecipare ai corsi previsti dai suddetti articoli.

La partecipazione ai corsi, che dovranno avere i requisiti previsti dal CCNL, dovrà essere comunicata, previo accordo, al datore di lavoro 15 giorni prima dell'inizio degli stessi.

Il numero degli operai a tempo determinato di ogni singola azienda che può beneficiare dei permessi per partecipare a detti corsi non potrà superare nello stesso momento il numero di 1 operaio per quelle aziende che impegnano da 1.200 a 3.120 giornate lavorative annue; di 2 operai per quelle aziende che hanno giornate lavorative annue da 3.121 sino a 5.000 gg e 3 operai per quelle aziende che hanno giornate lavorative annue superiori a 5.000.

Tali permessi e le medesime modalità di fruizione sono estese ai lavoratori immigrati per partecipare ai corsi di alfabetizzazione.

In caso di partecipazione a corsi di formazione continua concordati fra le parti sociali, ai sensi dell'art.6 L.53/2000, e quelli approvati dal Fondo per la Formazione continua in agricoltura, di cui all'art.118 della L.388/2000, l'operaio a tempo determinato potrà usufruire dei relativi congedi utilizzando, in primo luogo, il monte ore maturato.

Tali modalità di fruizione, valgono anche per i congedi per la formazione, ai sensi dell'art.5 della L.53/2000.

Art. 12 LAVORI NOCIVI E PESANTI

Sono considerati lavori nocivi i lavori svolti dai soli lavoratori che effettuano esclusivamente trattamenti fitosanitari negli ambienti lavorativi poco areati o confinati.

Per il trattamento con liquido o polvere contro avversità delle coltivazioni e per lo spargimento di concimi animali o vegetali si richiede la fornitura degli idonei DPI (tuta e guanti).

Per le operazioni di irrorazioni di prodotti tossici e molto tossici, saranno forniti idonei DPI (Cat. 2° e 3°) ed è previsto che l'orario di lavoro giornaliero, a parità di retribuzione e di qualifica del lavoratore, non possa superare le 4 ore e 10 minuti continuative.

L'azienda oltre a dover assicurare le attrezzature protettive (DPI Cat. 1, 2 o 3 a seconda dei rischi previsti), attiverà la sorveglianza sanitaria del lavoratore in base alla normativa vigente, alle mansioni svolte ed ai rischi indicati nel DVR aziendale, in conformità al protocollo sanitario del Medico Competente.

Vanno escluse dai lavori nocivi e pesanti le donne in stato di gravidanza ed in maternità, garantendo alle stesse una diversa mansione adeguata dal loro stato.

Il tempo impiegato per lo svolgimento della visita medica è considerato orario lavorativo regolarmente retribuito nel limite massimo di 10 ore l'anno.

Nelle aziende che provvedono al trasporto degli operai dal Comune di residenza e viceversa, con riguardo agli operai addetti ai lavori nocivi, per il rientro al Comune di residenza, l'azienda provvederà a trovare soluzioni idonee per l'eventuale rientro anticipato dei lavoratori nei loro Comuni di residenza.

Lavori pesanti.

Consistono nel trasporto a spalla dei prodotti agricoli con peso unitario non inferiore a 40 Kg. Sono altresì, considerati lavori pesanti quelli eseguiti col piccone.

Per i lavori pesanti, l'orario giornaliero, di lavoro non può superare le cinque ore. Nelle aziende che provvedono al trasporto degli operai dal Comune di residenza a tutti i luoghi in cui si esercita l'attività e viceversa, con riguardo agli operai addetti ai lavori pesanti, per il rientro al comune di residenza, l'azienda provvederà a trovare soluzioni idonee per l'eventuale rientro anticipato dei lavoratori nei loro Comuni di residenza.

Art. 13 SICUREZZA SUL LAVORO

Fermo restando quanto di competenza delle Aziende Agricole in merito alla normativa sulla sicurezza, D.lgs 81/2008 e successive modificazioni, si conviene di elaborare un avviso comune tra Sindacati dei Lavoratori firmatari del CCNL di categoria, Associazioni Imprenditoriali a livello provinciale ai fini del rafforzamento della prevenzione e della tutela dei lavoratori nell'ambito della sicurezza e della prevenzione nei luoghi di lavoro sollecitando le istituzioni ad attivare gli strumenti previsti dalla legge in materia.

Il Testo Unico in materia di salute e sicurezza dei lavoratori (Dlgs 81/08 - Sezione VI - articoli 47,48, 49 e 50) disciplina la figura del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS). Le parti ritengono impegno comune e prioritario favorire e sviluppare politiche efficaci di prevenzione e sostegno ai lavoratori e ai datori di lavoro.

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è istituito a livello territoriale o di comparto, aziendale e di sito produttivo. La sua elezione avviene secondo quanto indicato all'art.47 del D.lgs 81/2008.

Nelle aziende in cui si sarà proceduto a regolare elezione o designazione dell'RLS, allo stesso saranno garantite le agibilità previste dalla legislazione per l'esercizio del proprio ruolo, ivi comprese misure adeguate di formazione professionale con i relativi permessi retribuiti. Per adempiere al meglio agli obblighi di aggiornamento formativo, nonché per consentirgli di svolgere le proprie funzioni di informazione, analisi e presidio dei processi di sicurezza per i lavoratori nei luoghi di lavoro, si prevedono a favore del RLS fino a 50 ore di permessi retribuiti, fruibili a tal fine, nel corso dell'anno.

Nelle aziende in cui non sarà eletto o designato alcun RLS, all'art.48 del D.lgs. 81/08 è istituita la figura dell'RLST (Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza Territoriale).

L'RLST è individuato dall'Ente Bilaterale Agricolo Territoriale CIMALA-EBAT BARI, su proposta delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori, dopo accurata selezione dei profili disponibili e più adeguati alla funzione da espletare, mediante selezione dei curricula, dell'esperienza, della formazione e preparazione. L'RLST sarà a totale carico della CIMALA-EBAT BARI e sarà individuato tra i soggetti in possesso dei requisiti prescritti dal D.Lgs. n. 81/2008 con esclusione delle figure incompatibili previste dall'Allegato 18 del CCNL. La nomina durerà per la vigenza del presente CPL.

L'RLST opererà nelle aziende della Provincia di Bari e Bat (salvo che nei 3 comuni oggi ricadenti CPL di Foggia (Margherita di Savoia, Trinitapoli e San Ferdinando di Puglia), nelle aziende agricole in cui non si sia potuto procedere alla elezione o designazione del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) in regola con il versamento dei contributi CAM e CAC all'Ente Bilaterale Agricolo Territoriale CIMALA-EBAT BARI.

L'RLST designato dall'Ente Bilaterale Agricolo Territoriale CIMALA-EBAT BARI, potrà svolgere la propria funzione nel rispetto di quanto normato dall'Art. 50 del D.lgs 81/2008 e s.m.

Naturalmente, alla luce della sua funzione, l'RLST deve avere ad una formazione specifica, in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tale da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi. Sarà dunque cura della CIMALA-EBAT BARI predisporre appositi percorsi formativi concernenti i rischi specifici delle imprese agricole di cui l'RLST si occuperà, che dovranno riguardare nello specifico:

- concetti chiave complessivi per la tutela della sicurezza dei lavoratori agricoli;
- disposizioni sulla sicurezza per i datori di lavoro agricolo;
- misure preventive, tecniche procedurali ed organizzative;
- corretto utilizzo dei DPI in agricoltura.

Il percorso formativo dovrà svilupparsi su almeno 64 ore iniziali, delle quali una parte dedicata ai rischi specifici del settore agricolo, da effettuarsi entro 3 mesi dalla data di designazione, oltre ad 8 ore di aggiornamento annuale

Le parti si impegnano ad attuare quanto previsto dall'Avviso Comune sottoscritto in data 16 dicembre 2011 recepito con Decreto Interministeriale del 27 marzo 2013 pubblicato sulla G.U. n°86 del 12 aprile 2013 in ordine all'attuazione dell'art.3 comma 3 del T.U. 81/2008

PROCEDURA:

Le aziende che intendono avvalersi della figura del RLST devono essere in regola con il versamento dei contributi CAM e CAC all'Ente Bilaterale Agricolo Territoriale CIMALA-EBAT BARI. In mancanza di elezione o designazione del RLS, le aziende devono darne comunicazione scritta, a mezzo pec o raccomandata a/r, alla CIMALA-EBAT BARI per potersi avvalere delle funzioni del RLST. Nella medesima comunicazione dovranno altresì indicare il numero dei lavoratori assunti nell'anno civile precedente alla data in cui avviene la comunicazione stessa.

L'Ente Bilaterale Agricolo Territoriale CIMALA-EBAT BARI, in riscontro a tale comunicazione, invierà a mezzo pec o raccomandata a/r, una missiva con la nomina del RLST.

Art. 14

PARI OPPORTUNITÀ E CONTRASTO ALLE MOLESTIE E ALLA VIOLENZA NEI LUOGHI DI LAVORO

In riferimento a quanto previsto dall'accordo quadro per il contrasto alle molestie e 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 delle Parti Sociali Europee il 26 aprile 2007 e il D.lgs n. 198/2006 (Codice Pari Opportunità) libro III (Pari Opportunità tra uomo e donna nei rapporti economici) e in considerazione dell'accordo quadro sottoscritto in data 23 maggio 2022 con il rinnovo del CCNL di settore, s'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. Le parti si impegnano a favorire l'adozione della dichiarazione di seguito riportata (allegato B) nelle imprese e nelle attività produttive delle imprese anche al fine di diffondere, all'interno dei contesti organizzativi, il principio della inaccettabilità di ogni atto e/o comportamento che si configuri come molestia o violenza nei luoghi di lavoro;

Al fine di sensibilizzare maggiormente i datori di lavoro, i lavoratori e i loro rappresentanti sul tema delle molestie e della violenza sul luogo 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, fino ad un massimo di 4 ore l'anno, assemblee retribuite in ciascuna azienda, con il coinvolgimento di lavoratori e imprese, congiuntamente alle associazioni ed esperti in materia in occasione della "Giornata Internazionale per l'eliminazione della violenza di genere", oppure eventuali date alternative verranno preventivamente concordate con il datore di lavoro, avendo riguardo alle esigenze organizzative dei processi aziendali.

Allegato B

Dichiarazione ai sensi dell'Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro nel settore agricolo.

L'azienda

.....
ritiene inaccettabile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia o violenza nel luogo di lavoro, e si impegna ad adottare misure adeguate nei confronti di colui o coloro che le hanno poste in essere.

Per molestia o violenza si intende quanto stabilito dall' "Accordo quadro sulle molestie e le violenze nei luoghi di lavoro" delle Parti Sociali Europee del 26 aprile 2007 e dal d.lgs n. 198/2006 (codice pari opportunità).

L'azienda riconosce inoltre il principio che la dignità degli individui non possa essere violata da atti e comportamenti che configurino molestie o violenza e che i comportamenti molesti o la violenza subiti sul luogo di lavoro debbano essere denunciati. Tutti hanno il dovere di collaborare affinché nell'ambiente di lavoro venga rispettata la dignità di ciascuno e siano favorite relazioni interpersonali basate sui principi di egualianza e di reciproca correttezza.

Lì _____

(datore di lavoro)



Art. 15
CONTRASTO E PREVENZIONE ALLE MOLESTIE E ALLE VIOLENZE

Alle donne lavoratrici vittime di violenza di genere si applica quanto previsto, dall'art. 24 del D.lgs n.80/2015 e s.m.i..

Il congedo dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione può essere usufruito dalla lavoratrice oltre che su base giornaliera, anche su base oraria nell'arco temporale di tre anni, come previsto dall'art.70 del CCNL siglato il 23 maggio 2022.

Il predetto congedo può essere frutto anche dalle lavoratrici assunte a tempo determinato entro il termine finale apposto al contratto di lavoro. (Cfr. art. 32 del presente CPL)

Art. 16
ORARIO DI LAVORO - ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

L'orario normale di lavoro settimanale non può superare le 39 ore (6,30 giornaliere per 6 giorni) e la paga giornaliera è rapportata a tale orario, facendo salvi anche gli usi e consuetudini riferiti a specifiche operazioni culturali che prevedono orari ridotti di lavoro, per le quali la retribuzione giornaliera sarà regolata in base all'art. 20 del CPL.

L'orario di lavoro settimanale di 39 ore può essere articolato su 5 giorni settimanali, le cui modalità devono essere preventivamente concordate con al R.S.A.

L'orario normale di lavoro di attesa e custodia è di 8 ore giornaliere.

L'azienda potrà, per un periodo massimo di 90 giorni annui effettuare un orario di lavoro flessibile di 44 ore settimanali, le cui modalità vanno verificate e concordate preventivamente con la R.S.A. In assenza della R.S.A. tali modalità vanno preventivamente concordate con le OO.SS. Provinciali firmatarie del CPL

La maggiorazione per gli orari di flessibilità è del 20%.

Tali maggiori orarie vanno scomputate o attraverso permessi individuali retribuiti o in minor orario in altri periodi dell'anno da concordarsi o, se non goduti, retribuiti a fine rapporto di lavoro per gli O.T.D. ed entro l'anno per gli O.T.I.

Al fine di salvaguardare la tutela del lavoro delle donne e del rispetto delle pari opportunità, nonché il diritto di cura e assistenza all'infanzia, su richiesta della lavoratrice, tra l'azienda e la R.S.A. si potranno concordare orari di lavoro flessibili e differenziati per garantire l'esercizio di tale diritto.

Art. 17
CARICO BESTIAME

Nelle stalle ove vengono praticati con attrezzatura meccanica tecnicamente moderna la munigitura, l'allevamento del bestiame e la stabulazione libera o con stalla sia al chiuso sia all'aperto, sarà applicato l'orario ordinario di lavoro di trentanove ore settimanali e di sei ore e trenta minuti giornalieri. Negli altri tipi di stalla la determinazione dell'orario di lavoro sarà fatta sulla base del numero dei capi di bestiame e delle mansioni affidate agli operai agricoli. Il carico massimo da attribuirsi ad ogni operaio addetto al bestiame viene fissato come segue:

VACCARO

- esclusivamente a stalla (capi grossi)
- semibradi (capi grossi)
- bradi (capi grossi)
- Ualano, bovini da lavoro
- Giumentaro cavallaro - bradi (compresi grandi e piccoli)

7
11
22
12
20

23

- Assistitori di bovini	15
- Pastore mungitore	145
- Pastore	200
- Porcaro-scrofe (oltre ai lattonzoli e ai relativi piccoli)	10

Qualora l'operaio abbia una dotazione di bestiame inferiore a quello sopra previsto, sarà adibito ad altre mansioni per un numero di ore proporzionate alla dotazione mancata nell'ambito dell'orario vigente per gli operai addetti al lavoro dei campi.

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

Art. 18

RIPOSO SETTIMANALE E FERIE SOLIDALI

Agli operai agricoli è dovuto un riposo settimanale di ventiquattro ore consecutive, possibilmente in coincidenza con la domenica. Si riconosce, ai lavoratori che ne facciano richiesta, di individuare il riposo settimanale in un giorno diverso dalla domenica, previo apposito accordo aziendale, che tenga conto delle esigenze organizzative aziendali.

Agli operai di età inferiore a 18 anni compiuti deve, in ogni caso, essere assicurato un riposo continuativo di 24 ore, decorrente dalla mezzanotte del sabato.

Per i lavoratori agricoli addetti alla custodia, cura e governo del bestiame, all'acquacoltura e per quelli aventi particolari mansioni, che non potessero beneficiare del riposo nel giorno festivo, le aziende dovranno adottare gli opportuni accorgimenti per garantire loro il riposo settimanale nell'arco di sette giorni.

In applicazione dell'art.24 del D.lgs n.151/2015, nell'ottica di solidarietà tra lavoratori di un'impresa, i lavoratori assunti a tempo indeterminato, compatibilmente con le esigenze aziendali, possono cedere a titolo gratuito e su base volontaria, le ferie e i riposi, da loro maturati ad altri lavoratori dipendenti dello stesso datore di lavoro, al fine di consentire a quest'ultimi di assistere i figli componenti del nucleo familiare, il convivente, i parenti e affini di primo grado, i quali, per le particolari condizioni di salute, necessitino di cure costanti.

Art. 19

CONTRATTI DI APPALTO

Le imprese agricole che intendono esternalizzare, mediante appalti, alcune fasi del processo produttivo sono tenute a verificare che i soggetti, ai quali affidano l'incarico di svolgere le opere o i servizi nella propria azienda, siano in possesso dei requisiti previsti dalla vigente legislazione in materia di appalto ed in aderenza a quanto previsto dal decreto Agricoltura (DL 63/2024) all'articolo 2 quinques e successive modificazioni e integrazioni.

In particolare, è necessario appurare che l'appaltatore sia in possesso di una struttura imprenditoriale adeguata rispetto all'oggetto del contratto, che eserciti il potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto e si assuma il rischio d'impresa.

L'impresa appaltatrice deve disporre delle macchine e delle attrezzature necessarie per l'esecuzione delle lavorazioni oggetto dell'appalto. All'impresa appaltatrice è, tuttavia, consentito di utilizzare anche macchine ed attrezzature disponibili in azienda per esigenze connesse con l'esecuzione dell'opera complessiva.

È necessario altresì che l'impresa committente verifichi la regolarità contributiva dell'impresa appaltatrice, acquisendo da quest'ultima la relativa certificazione (DURC).

L'impresa agricola committente è tenuta a verificare che l'impresa appaltatrice - anche se condotta in forma cooperativa - applichi, ai lavoratori impegnati nell'attività oggetto del contratto di appalto, la contrattazione collettiva stipulata dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Nel caso in cui l'azienda appaltatrice abbia la propria sede legale in un diverso stato membro dell'Unione Europea, ovvero, nei limiti previsti dalla legislazione vigente, in uno stato terzo / extra UE, ai lavoratori addetti all'esecuzione dell'appalto si applicano, ai sensi del d.lgs. n. 136/2016, le medesime condizioni di lavoro e di occupazione - compreso il CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti e il contratto provinciale di riferimento - previste per i lavoratori che effettuano prestazioni lavorative subordinate analoghe nel luogo in cui si svolge il lavoro, nonché le disposizioni in materia di accesso alle informazioni di cui all'art. 7 del citato decreto legislativo.

L'impresa agricola committente, è tenuta a trasmettere all'Ente Bilaterale Agricolo Territoriale CIMALA EBAT BARI, entro 10 giorni dalla sottoscrizione del contratto a mezzo pec all'indirizzo: comunicazioneappalti.cplba-bat@pec.cimalaebat.it, il modello di cui al successivo (Allegato C) debitamente compilato e sottoscritto corredata dal documento d'identità del legale rappresentante dell'impresa committente e dal documento d'identità del legale rappresentante e del Durc dell'azienda appaltatrice.

L'Ente Bilaterale dovrà annotare su apposito registro le comunicazioni pervenute, certificando la data di arrivo, rendendole disponibili ai servizi ispettivi.



ALLEGATO C

CONTRATTI DI APPALTO – Art. 30 CCNL del 23 maggio 2022

Il/La Sottoscritto/a _____ in qualità di TITOLARE/LEGALE

RAPPR. dell'Azienda Agricola _____ CF/P.IVA _____

mail/pec _____

in applicazione dell'art. 30 del CCNL 23/05/2022 e art. 19 del CPL 27/09/2024

DICHIARA DI

1. Aver appaltato alla Ditta: _____ CF/P.IVA _____
con sede a _____ Indirizzo _____

in data _____

- per il periodo previsto (dal) _____ al) _____ la seguente fase produttiva per le lavorazioni che si svolgeranno in agro di: _____;
- per il periodo previsto (dal) _____ al) _____ la seguente fase produttiva per le lavorazioni che si svolgeranno in agro di: _____;
- per il periodo previsto (dal) _____ al) _____ la seguente fase produttiva per le lavorazioni che si svolgeranno in agro di: _____;
- per il periodo previsto (dal) _____ al) _____ la seguente fase produttiva per le lavorazioni che si svolgeranno in agro di: _____;

2. aver verificato la regolarità contributiva della ditta appaltatrice (DURC)

- Allegare relativa certificazione –

3. aver verificato che l'appaltatore è in possesso di una struttura imprenditoriale adeguata rispetto all'oggetto del contratto d'appalto e che l'impresa appaltatrice – anche se condotta in forma cooperativa - applichi ai lavoratori impegnati nell'attività oggetto del contratto di appalto, la contrattazione collettiva stipulata dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

4. impegnarsi a trasmettere la presente comunicazione all'Ente Cimala Ebat Bari a mezzo pec all'indirizzo: comunicazioneappalti.cplba-bat@pec.cimalaebat.it entro 10(dieci) giorni dalla sottoscrizione del contratto di appalto.

DICHIARAZIONE DI CONSENTO (Ai sensi dell'art. 7 GDPR UE 2016/679)

Il/La Sottoscritto/a dichiara di aver ricevuto completa informativa ai sensi dell'art. 13 del GDPR UE 2016/679 ed esprime il consenso al trattamento ed alla comunicazione dei propri dati qualificati come personali dal Regolamento UE, nei limiti e per le finalità e per la durata precisati nell'informativa.

Luogo e data

... firma ... (Appaltante)

Art. 20
INTERRUZIONI - RECUPERI

L'operaio a tempo determinato ha diritto al pagamento delle ore di lavoro effettivamente prestate nella giornata. Nel caso di interruzioni dovute a cause di forze maggiore, considerando tra queste anche lo stress termico subito dai lavoratori in condizione di esposizione prolungata al sole, in ottemperanza alle disposizioni delle autorità competenti, al lavoratore sarà corrisposta 1 ora di salario in più rispetto alla prestazione, se l'interruzione avviene dopo la prima ora di lavoro; sarà corrisposta 1 ora e 30 minuti di salario in più, rispetto alla prestazione, se l'interruzione avviene dopo la seconda ora di lavoro; saranno corrisposte 2 ore di salario in più, rispetto alla prestazione, se l'interruzione avviene dopo la terza ora di lavoro. Se l'interruzione avviene dopo la quarta ora di lavoro, sarà corrisposto l'intero salario giornaliero solo quando il datore di lavoro non abbia disposto che l'operaio rimanga nell'azienda a sua disposizione. Per l'operaio a tempo indeterminato, il datore di lavoro potrà recuperare le ore perse a causa di intemperie o di forza maggiore, incluso lo stress termico subito dai lavoratori esposti a tali rischi climatici, entro i 5 giorni successivi all'interruzione, nel limite massimo di 2 ore giornaliere e 12 settimanali. Ove si faccia luogo al recupero, non trova applicazione la norma dell'art. 8 della legge 8/8/1972 n. 457.

Il recupero non potrà effettuarsi nel caso in cui non abbia avuto inizio la prestazione giornaliera lavorativa. In tal caso, si farà ricorso alla Cassa Integrazione di cui alla suddetta legge.

Qualora la prestazione lavorativa non abbia avuto luogo, a causa di forza maggiore, al lavoratore che abbia raggiunto con proprio mezzo la sede aziendale, sarà corrisposta l'indennità chilometrica.

Tale indennità chilometrica non spetta ai lavoratori che vengono trasportati con mezzi messi a disposizione dell'azienda.

Art. 21
PERMESSI STRAORDINARI

In caso di matrimonio, l'operaio a tempo indeterminato ha diritto ad un permesso retribuito di 15 giorni di calendario. Ha, altresì, diritto ad un permesso retribuito di giorni 4 in caso di decesso di parenti di primo grado. I permessi di cui sopra non sono conteggiabili nelle ferie.

In occasione della nascita, dell'adozione internazionale o dell'affidamento preadottivo di un minore (provvedimento di affido a scopo preadottivo) sono riconosciuti al lavoratore padre due giorni di permesso retribuito.

Per gli immigrati saranno concessi permessi retribuiti in occasione di festività religiose o civili di particolare rilevanza nel loro Paese, sostitutivi di festività nazionali o religiose vigenti nel nostro Paese ed inoltre sarà data loro la possibilità di accumulare periodi di ferie per formare un periodo congruo finalizzato al rientro nei paesi di origine.

Tali modalità, previa intesa con i lavoratori che ne fanno richiesta, saranno discusse e definite tra la R.S.A. e l'azienda in occasione delle riunioni per concordare il piano ferie o su specifica richiesta delle parti.

Art. 22
PERMESSI PER CORSI DI RECUPERO SCOLASTICO

All'operaio a tempo determinato che partecipa a corsi di recupero scolastico è concesso un permesso retribuito di 150 ore nell'arco di un biennio, con facoltà di cumulare anche in un solo anno.

Il numero degli operai a tempo determinato di ogni singola azienda che può beneficiare dei permessi per partecipare ai detti corsi, non potrà superare, nello stesso momento, il numero di 1 operaio per quelle aziende che impegnano da 1.200 a 3.120 giornate lavorative annue, di 2 operai

per quelle aziende che hanno giornate lavorative annue da 3.121 sino a 5.000, e 3 operai per quelle aziende che hanno giornate lavorative annue superiori a 5.000.

Tali permessi e le medesime modalità di fruizione sono estese ai lavoratori immigrati per partecipare ai corsi di alfabetizzazione.

Art. 23
RETRIBUZIONE

Le parti concordano un incremento complessivo del 6,9% a parametro 158 riparametrato ai diversi livelli, così ripartito:

- 5,9% a decorrere dal 1° settembre 2024;
- 1% a decorrere dal 1° dicembre 2024.

L'incremento sarà applicato alle retribuzioni fissate dalle tabelle salariali per gli O.T.I. e gli O.T.D. sottoscritte in sede di rinnovo del CPL vigente ed aggiornate dagli incrementi salariali derivanti dal C.C.N.L. 23 maggio 2022

La suddetta percentuale del 5,9% relativa alla prima tranne di aumento è finalizzata anche a ristorare i lavoratori per il periodo di carenza contrattuale.

OPERAII A TEMPO DETERMINATO

AREA	PROFILI PROFESSIONALI	PARAMETRO	AUMENTI	
			01.09.2024	01.12.2024
1	Livello 1° - (ex op.spec.super)	178	98,36	99,41
	Livello 2° - (ex op.specializzati)	172	93,33	94,29
2	Livello 1° - (op.qualif.super)	162	86,64	87,48
	Livello 2° - (ex op.qualificato)	158	84,06	84,85
3	Livello 1° - (ex op.comune)	145	75,30	75,96
	Livello 2°	124	61,36	61,82

OPERAII A TEMPO INDETERMINATO

AREA	PROFILI PROFESSIONALI	PARAMETRO	AUMENTI	
			01.09.2024	01.12.2024
1	Livello 1° - (ex op.spec.super)	178	1.839,70	1.859,13
	Livello 2° - (ex op.specializzati)	172	1.745,78	1.763,64
2	Livello 1° - (op.qualif.super)	162	1.621,10	1.636,77
	Livello 2° - (ex op.qualificato)	158	1.572,80	1.587,65
3	Livello 1° - (ex op.comune)	145	1.410,97	1.423,25

Alleg. D e E

**SALARI TABELLARI GIORNALIERI IN VIGORE A SEGUITO DEL RINNOVO DEL CPL DELLA PROVINCIA DI BARI – B.A.T.
CON APPLICAZIONE DELL'AUMENTO DEL 6,90% AL PARAMETRO 158
1^ TRANCHE DAL 01.09.2024 PARI AL 5,90%**

OPERAI A TEMPO DETERMINATO

AREA	PROFILO PROFESSIONALE	Parametro	1	2	3	4	5	6	7	8
			Paga Base	Integr. Prov. Congel.	Totale Salario Giornaliero Conglobato	I^ Tranche aumento CPL 5,90% Parametro 158	Totale Salario Giornaliero Conglobato	3^ Elem 30,44% di 5	T.F.R. 8,63% di 5	TOTALE LORDO
1^	Livello 1° (ex. op.spec.super)	178	65,00	1,32	66,32	4,41	70,73	21,53	6,10	98,36
	Livello 2° (ex op. specializzati)	172	62,12	0,94	63,06	4,05	67,11	20,43	5,79	93,33
2^	Livello 1° (ex op.qualif. super)	162	57,97	0,78	58,75	3,55	62,30	18,96	5,38	86,64
	Livello 2° (ex op.qualificato)	158	56,31	0,76	57,07	3,37	60,44	18,40	5,22	84,06
3^	Livello 1° (ex op. comune)	145	50,81	0,56	51,37	2,78	54,15	16,48	4,67	75,30
	Livello 2°	124	42,17	0,00	42,17	1,95	44,12	13,43	3,81	61,36

**SALARI TABELLARI GIORNALIERI IN VIGORE A SEGUITO DEL RINNOVO DEL CPL DELLA PROVINCIA DI BARI – B.A.T.
CON APPLICAZIONE DELL'AUMENTO DEL 6,90% AL PARAMETRO 158
2^ TRANCHE DAL 01.12.2024 PARI AL 1,00%**

OPERAII A TEMPO DETERMINATO

AREA	PROFILO PROFESSIONALE		1	2	3	4	5	6	7	8	9
		Parametro	Paga Base	Integr. Prov. Congel.	Totale Salario Giornaliero Conglobato	I^ Tranche aumento CPL 5,90% Parametro 158	II^ Tranche aumento CPL 1,00% Parametro 158	Totale Salario Giornaliero Conglobato	3^ Elem 30,44% di 5	T.F.R. 8,63% di 5	TOTALE LORDO
1^	Livello 1° (ex op.spec.super)	178	65,00	1,32	66,32	4,41	0,75	71,48	21,76	6,17	99,41
	Livello 2° (ex op. specializzati)	172	62,12	0,94	63,06	4,05	0,69	67,80	20,64	5,85	94,29
2^	Livello 1° (ex op.qualif. super)	162	57,97	0,78	58,75	3,55	0,60	62,90	19,15	5,43	87,48
	Livello 2° (ex op.qualificato)	158	56,31	0,76	57,07	3,37	0,57	61,01	18,57	5,27	84,85
3^	Livello 1° (ex op. comune)	145	50,81	0,56	51,37	2,78	0,47	54,62	16,63	4,71	75,96
	Livello 2°	124	42,17	0,00	42,17	1,95	0,33	44,45	13,53	3,84	61,82

**SALARI TABELLARI MENSILI IN VIGORE A SEGUITO DEL RINNOVO DEL CPL DELLA PROVINCIA DI BARI – B.A.T.
CON APPLICAZIONE DELL'AUMENTO DEL 6,90% AL PARAMETRO 158
1^ TRANCHE DAL 01.09.2024 PARI AL 5,90%**

OPERAII A TEMPO INDETERMINATO

		1	2	3	4	5
		Parametro	Paga Base e Contingenza	Integrativo Prov. Congelato	1^ Tranche aumento CPL 5,90% Parametro 158	Totale Retribuzione Mensile Lorda
Area 1	Operaio specializzato.super	178	1.690,57	34,47	114,66	1.839,70
	Operaio specializzato	172	1.615,93	24,49	105,36	1.745,78
Area 2	Operaio qualificato super	162	1.508,13	20,50	92,47	1.621,10
	Operaio qualificato	158	1.465,17	20,00	87,63	1.572,80
Area 3	Operaio comune	145	1.323,76	14,74	72,47	1.410,97

**SALARI TABELLARI MENSILI IN VIGORE A SEGUITO DEL RINNOVO DEL CPL DELLA PROVINCIA DI BARI – B.A.T.
CON APPLICAZIONE DELL'AUMENTO DEL 6,90% AL PARAMETRO 158
2^ TRANCHE DAL 01.12.2024 PARI AL 1,00%**

OPERAII A TEMPO INDETERMINATO

		1	2	3	4	5	6
		Parametro	Paga Base e Contingenza	Integrativo Prov. Congelato	I^ Tranche aumento CPL 5,90% Parametro 158	II^ Tranche aumento CPL 1,00% Parametro 158	Totale Retribuzione Mensile Lorda
Area 1	Operaio specializzato.super	178	1.690,57	34,47	114,66	19,43	1.859,13
	Operaio specializzato	172	1.615,93	24,49	105,36	178,86	1.763,64
Area 2	Operaio qualificato super	162	1.508,13	20,50	92,47	15,67	1.636,77
	Operaio qualificato	158	1.465,17	20,00	87,63	14,85	1.587,65
Area 3	Operaio comune	145	1.323,76	14,74	72,47	12,28	1.423,25

Art. 24 CONVENZIONI

Le parti individuano nella convenzione (art.28 del CCNL del 23 maggio 2022) uno strumento utile alla salvaguardia, alla stabilizzazione occupazionale e al riconoscimento delle professionalità dei lavoratori, favorendo il miglioramento della competitività delle aziende agricole sulla base delle opportunità fornite dalla vigente legislazione.

Si conviene quanto segue:

Le aziende regolarmente iscritte alla Rete del Lavoro Agricolo di Qualità istituita presso l'INPS, in regola con il pagamento dei contributi all'Ente Bilaterale Agricolo CIMALA EBAT, interessate ai programmi di assunzione, depoisteranno presso la CIMALA EBAT entro e non oltre il 31 gennaio di ogni anno, l'elenco dei lavoratori assunti nell'anno solare precedente, indicando il numero di giornate lavorate da ciascuno di essi, impegnandosi a riassumere gli stessi lavoratori nell'anno successivo per un numero di giornate incrementato di almeno il 10% rispetto all'anno precedente.

Alle imprese che garantiranno il raggiungimento dell'obiettivo, incrementando il numero delle giornate, l'Ente Bilaterale Agricolo Territoriale CIMALA EBAT assicurerà:

- 1 l'accesso prioritario per l'erogazione della formazione ed informazione in tema di salute e sicurezza, anche per il tramite del sistema bilaterale nazionale;
- 2 la fornitura di un kit antinfortunistico per ciascun lavoratore, per il quale l'obiettivo sia stato raggiunto, che sarà individuato dall'Ente Bilaterale CIMALA EBAT.

Art. 25 PREMIO PER OBIETTIVO

Per i settori produttivi e/o le aziende interessate ai processi di innovazione e di sviluppo, si stabilisce un premio per obiettivo nei limiti ed alle condizioni previste dalla normativa vigente.

Art. 26 ALLOGGIO E ANNESSI

Gli operai a tempo indeterminato, ex salariati fissi, hanno diritto all'abitazione gratuita in campagna. Gli ambienti, rispondenti alle norme igieniche, devono essere salubri ed imbiancati ogni anno. Le spese di illuminazione e di riscaldamento sono a carico del datore di lavoro e qualora lo stesso non è in grado di fornire un'abitazione con idonea abitabilità presso la propria azienda, dovrà rimborsare al lavoratore tutte le spese rivenienti da detto pernottamento sostitutivo. Agli operai di cui sopra, ex salariati fissi, che si impegnano a rimanere stabilmente in campagna con la famiglia, qualora il datore di lavoro fosse nella impossibilità di fornire la casa, il porcile, il pollaio e l'orto, dovranno essere corrisposte le seguenti indennità annue:

- Euro 300,00 per la casa
- Euro 35,00 per il porcile
- Euro 35,00 per il pollaio
- Euro 35,00 per l'orto

Di tale valore si deve tenere conto ai fini del calcolo della tredicesima mensilità, della quattordicesima mensilità e della indennità di anzianità.

Art. 27
OBBLIGHI PARTICOLARI TRA LE PARTI

Le aziende, in applicazione delle norme contenute nel presente Contratto, dovranno effettuare agli operai la corresponsione delle competenze da essi maturate nei seguenti termini:

- paga base e contingenza ad ogni periodo di paga;
- lavoro straordinario: ad ogni periodo di paga;
- lavoro festivo: ad ogni periodo di paga;
- lavoro notturno: ad ogni periodo di paga;
- festività: alla scadenza del periodo di paga in corso;
- 14[^] mensilità: alla data del 30 aprile di ogni anno;
- 13[^] mensilità: in coincidenza con le festività del Santo Natale e comunque non oltre il 23 dicembre;
- trattamento di fine rapporto: all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro;
- per gli operai a tempo determinato: le festività nazionali e infrasettimanali, le ferie, la 13[^] e 14[^] mensilità, sono conglobati nel terzo elemento ai sensi dell'Art.50 del CCNL del 23 maggio 2022.

Per la busta paga si applicano le norme vigenti di legge (legge 5 gennaio 1953, n.4 e seguenti). I prospetti paga-tipo da adottare sono quelli concordati tra le parti contraenti.

Art. 28
RIMBORSO SPESE

I lavoratori che, comandati a prestar servizio fuori dell'azienda, sono costretti a consumare i pasti ed a pernottare fuori del luogo abituale di lavoro, hanno diritto al rimborso delle spese effettuate (viaggio, vitto e alloggio) previa presentazione di regolari giustificativi. Il tempo impiegato per il viaggio è considerato lavorativo a tutti gli effetti.

Il tempo impiegato è da intendersi dalla partenza dall'abitazione del lavoratore.

Art. 29
INDENNITÀ DI PERCORSO

I datori di lavoro che assumono operai agricoli la cui residenza dista dall'Azienda o dal luogo di prestazione oltre i 15 Km. sono tenuti a corrispondere, ai soli lavoratori che mettono a disposizione il proprio mezzo, un rimborso spese - mezzo di trasporto, in modo forfettario e per ogni giornata di prestazione, nella seguente misura:

- percorso di andata e ritorno per distanze superiori ai 15 km e fino ai 30 €.5,00
- percorso di andata e ritorno per distanze superiori ai 31 km e fino ai 50 €.6,00
- percorso di andata e ritorno per distanze superiori ai 51 km €.8,00

a meno che, il datore di lavoro non fornisca il mezzo di trasporto, che il lavoratore è obbligato ad usare.

Tale rimborso di trasporto, corrisposto unitamente al salario contrattuale, compensa qualsiasi onere relativo al percorso stesso, senza alcuna discriminazione del mezzo di trasporto.

Il tempo impiegato per il trasporto del lavoratore dal Comune di residenza all'Azienda o al luogo di prestazione, con mezzi messi a disposizione a cura e spese dall'azienda stessa, sarà considerato lavorativo se il tragitto eccede i 210km percorsi tra andata e ritorno.

Le Organizzazioni contraenti si impegnano a sollecitare, presso tutte le Autorità locali, affinché ogni Azienda possa poter disporre ed utilizzare i mezzi idonei al trasporto degli operai, collaudati dalle Autorità competenti e/o ad attivare la Delibera Regionale n.7 del 18.9.98, ai sensi dell'art. 9/ter della L.608/96.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti chiariscono che per mezzo di trasporto fornito dal datore di lavoro si intende anche quello comunque indicato dall'Azienda e con il quale essa abbia organizzato il trasporto.

Art. 30 PERNOTTAMENTO

Ai lavoratori che per ragioni di lavoro o per la distanza della azienda dal posto di residenza sono costretti a pernottare in campagna, deve essere somministrato gratuitamente un pasto idoneo. In caso di impossibilità, sarà corrisposta una indennità sostitutiva di pasto nella misura di Euro 20,00 (venti/00) giornaliere. Il datore di lavoro è tenuto a disporre di locali idonei di pernottamento dei lavoratori, conformemente alle vigenti disposizioni di legge.

Art. 31 ENTE BILATERALE AGRICOLO TERRITORIALE (CIMALA EBAT)

Le parti, per iniziativa delle Organizzazioni datoriali e sindacali agricole, hanno costituito l'Ente bilaterale agricolo Territoriale CIMALA EBAT, operante nella provincia di Bari e nei 7 Comuni della provincia Bat precisamente: Andria, Barletta, Bisceglie, Canosa di Puglia, Minervino Murge, Spinazzola, Trani, con il compito di:

- riscuotere i contributi assistenziali correnti e pregressi previsti dai contratti collettivi citati all'articolo 2 dello Statuto e precedenti ed erogare le integrazioni dei trattamenti assistenziali obbligatori in caso di malattia od infortunio;
- svolgere, nei limiti delle disponibilità finanziarie, ulteriori attività assistenziali nei confronti dei lavoratori del settore agricolo nell'ambito della competenza territoriale;
- promuovere e sostenere ogni iniziativa ed azione volta a migliorare l'integrazione dell'assistenza pubblica nei confronti dei lavoratori del settore agricolo, la formazione e la promozione delle iniziative volte a migliorare la sicurezza nei luoghi di lavoro per i lavoratori agricoli nei territori di competenza;
- organizzare e gestire attività e/o servizi bilaterali in tema di welfare e di integrazione al reddito individuati dal CPL o da appositi accordi stipulati dalle Parti istitutive;
- favorire e promuovere la piena occupazione dei lavoratori, anche attraverso iniziative finalizzate a rilevare i fabbisogni formativi, e promuovere le attività di formazione;
- svolgere le attività assegnate all'Osservatorio Provinciale dall'art.8 del CPL;
- realizzare un confronto permanente sui temi dello sviluppo, dell'occupazione e della competitività negli ambiti territoriali di competenza;
- promuovere le relazioni sindacali e l'applicazione della contrattazione collettiva;
- esercitare attività previste dalle norme vigenti in merito agli adempimenti relativi alla informazione, formazione e sorveglianza sanitaria;
- ogni altra attività finalizzata alla applicazione del decreto Legislativo n.81 del 9 aprile 2008 e successive modificazioni e integrazioni.

Per l'integrazione dell'indennità di malattia/infortunio degli operai agricoli (CAM), per l'assistenza contrattuale provinciale (CAC) e per tutti gli interventi assistenziali promossi dalla CIMALA EBAT BARI, con decorrenza dalla data di sottoscrizione del presente accordo, viene stabilita una contribuzione per ogni giornata di effettivo lavoro a carico dei datori e dei lavoratori nella misura

dell'1,05% dell'imponibile contributivo. Detto contributo è posto a carico dei datori di lavoro nella misura dell'0,84% e dei lavoratori nella misura dello 0,21%"

Il datore di lavoro che, a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente contratto, ometta di versare la contribuzione innanzi prevista all'Ente Bilaterale CIMALA EBAT BARI, fermo restando l'obbligo di corrispondere al lavoratore le prestazioni equivalenti previste dal successivo art. 32, dovrà erogare ai lavoratori una quota aggiuntiva di retribuzione - esclusa dalla base di calcolo TFR - pari al 2% della retribuzione effettiva maturata.

Le modalità di riscossione ed ogni quanto altro attiene a detto contributo sono contenute in apposita Convenzione sottoscritta dalle Organizzazioni Sindacali e Datoriali con l'INPS.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Al fine di poter verificare la corretta applicazione del presente articolo, si consiglia ai datori di lavoro di esporre sul Libro Unico del Lavoro le ritenute a carico del lavoratore per la quota di propria competenza.

Art. 32 WELFARE CONTRATTUALE

Le parti ritengono utile rafforzare il sistema della Bilateralità valorizzando lo stesso strumento, affinché si possano prevedere iniziative utili in termini di welfare integrativo e sostegno al reddito dei lavoratori sempre maggiori. L'Ente Bilaterale Agricolo Territoriale CIMALA EBAT, previa delibera del proprio Comitato di Gestione, finalizzata a valutare la sostenibilità finanziaria, riconoscerà ai lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa alle dipendenze di aziende pubbliche e private, operanti ed iscritte nei ruoli INPS delle Province di Bari e/o BAT (7 Comuni ex provincia di Bari), nel rispetto dei requisiti di accesso previsti dell'art.4 del Regolamento vigente approvato dal Comitato di gestione in data 13 gennaio 2023, le seguenti prestazioni:

Indennità di Malattia

A decorrere dal 1° gennaio 2024 la CIMALA EBAT riconoscerà ai lavoratori agricoli l'integrazione dell'indennità di malattia per un limite massime di 30 giorni per anno, anche se divisi in più periodi nelle seguenti misure:

- euro 45,00 (quarantacinque) giornalieri per il periodo di carenza (i primi tre giorni del periodo di malattia): Importo che viene riconosciuto solo una volta, anche in presenza di diversi periodi di malattia;
- euro 15,00 (quindici/00) /die, dal 4° al 30° giorno;
- euro 10,00 (quindici/00) /die, dal 31° al 180° giorno per patologie oncologiche comprovate da certificazioni mediche rilasciate da Enti Sanitari Pubblici.

Indennità di Infortunio

A decorrere dal 1° gennaio 2024 la CIMALA EBAT riconoscerà ai lavoratori agricoli una indennità di inabilità temporanea di:

- Euro 20,00 (venti/00) /die, per l'intero periodo riconosciuto da INAIL. Le integrazioni saranno liquidate a fronte dell'avvenuto pagamento dell'indennità da parte dell'INAIL.

Decesso del lavoratore in caso di infortunio

In caso di morte del lavoratore per infortunio sul lavoro o "in itinere", sarà corrisposto agli aventi diritto un contributo "una tantum" di euro 2.000,00 (duemila/00).

Spese scolastica

- Scuola media Superiore

Al lavoratore avente figli disabili, riconosciuti tali ai sensi dell'art. 3 della legge 5 febbraio 1992 n. 104, frequentanti scuole superiori, sarà corrisposto, sino al quinto anno, un contributo annuale di euro 300,00 per le spese scolastiche.

- Università

AI lavoratori e ai figli degli stessi che si immatricolano ad un corso di laurea presso una Università Statale è concesso un contributo di euro 500,00 (cinquecento/00) in presenza delle seguenti condizioni:

- Il studente deve aver conseguito il diploma di maturità con votazione di almeno 80/100;
- il lavoratore deve essere in possesso di una attestazione ISEE in corso di validità alla data di presentazione della domanda, con un valore non superiore ad euro 15.000,00.

Sostegno alle donne vittime di violenza di genere

A decorrere dal 1°gennaio 2024 la CIMALA EBAT riconoscerà alle operaie agricole lavoratrici a tempo determinato, vittime di violenza di genere, un sostegno economico pari ad euro 1.000,00 aggiuntivo al congedo previsto per legge dall'art. 24 del DLgs 80/2015.

Le indennità di cui al presente articolo sono riconosciute - nei limiti dei fondi disponibili dalla CIMALA EBAT BARI, ai soli dipendenti delle imprese iscritte e in regola con i versamenti contributivi al sistema di bilateralità.

In particolari casi, tenute presenti le disponibilità e le risultanze di bilancio del Fondo CAM, vengono, altresì, concessi ai lavoratori o agli aventi diritto contributi assistenziali "una tantum" e trattamenti integrativi economici stabiliti dal Comitato di Gestione annualmente, attraverso la pubblicazione di appositi bandi.

Alla scadenza del presente contratto le Parti procederanno al monitoraggio delle prestazioni effettivamente riconosciute al fine di valutarne gli effetti e gli eventuali correttivi da apportare.

Art. 33 PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Le parti, nella condivisione dell'importanza che riveste la previdenza integrativa e nell'intento di conciliare le attese di tutela previdenziale dei lavoratori, hanno costituito il Fondo pensione complementare a capitalizzazione per gli operai agricoli e florovivaisti, per i quadri e gli impiegati agricoli, denominato Agrifondo. Al fine di promuovere questo strumento tra le lavoratrici e i lavoratori agricoli e per incentivarne l'iscrizione si prevede la possibilità di effettuare 4 ore l'anno di assemblea retribuita, in ciascuna azienda, che coinvolgerà funzionari e personale impiegato presso il Fondo Pensione al fine assicurare un futuro migliore e certo, in un sistema previdenziale nuovo per tutti i lavoratori del settore Agricolo.

Art. 34 CONDIZIONI DI LAVORO

Nelle aziende che occupano oltre 10 lavoratori, anche non stabilmente, ove esistono locali disponibili, il datore di lavoro dovrà mettere a disposizione dei lavoratori per consentire a questi di consumare i pasti.

Le aziende, in cui si effettuano abitualmente lavori nocivi, nell'ambito della legislazione vigente, devono adottare le misure igienico - sanitarie necessarie alla tutela della salute e della integrità fisica del lavoratore (attrezzature, indumenti protettivi, visite mediche periodiche, ecc..) ai sensi dall'art. 69 del CCNL 23 maggio 2022 e dal protocollo d'intesa di cui all'allegato 17 del CCNL 23 maggio 2022

Gli operai occupati abitualmente in condizioni di lavoro nocivo saranno sottoposti, almeno ogni sei mesi, a visite mediche specialistiche, con regolare corresponsione di salario. Per la rigorosità di tale individuazione e delle misure di tutela da adottare, oltre a quanto previsto dal Contratto e della legge 25/5/1970 n°.300, potrà essere richiesto l'intervento del Centri di medicina preventiva e degli Enti tecnici e sanitari pubblici esistenti.

Le parti contraenti il presente CPL, onde rendere possibile la valutazione della idoneità delle condizioni ambientali di lavoro esistenti nella provincia, dato il diffondersi dell'uso dei prodotti chimici, onde salvaguardare la salute degli addetti, concordano sulla utilità di sottoporre ad esami chimici quei prodotti usati in maggioranza in provincia per l'esercizio dell'agricoltura. A tale fine le parti concorderanno gli Istituti idonei cui rivolgersi.

Pertanto, le parti, Azienda, R.S.A. ed R.L.S., si incontreranno ogni sei mesi per procedere ad una discussione di merito atta a verificare le condizioni di lavoro e le misure aziendali tese al superamento dei fattori di rischio e nocività.

Art. 35 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Al fine di assicurare agli O.T.I. l'effettivo godimento delle ferie, riposi e festività, nonché di consentire la continuità dell'attività produttiva e considerando la realtà del mercato del lavoro, la Direzione Aziendale, entro il mese di Aprile di ogni anno fornirà alla R.S.A. il prospetto riepilogativo dei permessi individuali e delle ferie maturate dai lavoratori a tempo indeterminato, al fine di garantire, previo confronto e accordo tra le parti, l'effettivo godimento degli istituti di cui sopra e ove possibile, tenendo conto dei bisogni e delle esigenze del lavoratore, compatibilmente con la necessità della dinamica produttiva, in tempo utile adotterà le misure atte allo scopo (organizzazione di turni di lavoro, sostituti, ecc..). In tal caso, il rapporto di lavoro con gli operai eventualmente assunti a tale scopo cesserà al termine di quanto adottato. Le Organizzazioni Provinciali firmatarie del presente Accordo, si impegneranno ad individuare soluzioni formalmente più snelle che, incidendo sulle norme del collocamento, potranno assicurare tempestivamente alle aziende il reperimento della manodopera con adeguate capacità sostitutive.

Inoltre, l'Azienda fornirà alla R.S.A. notizie in merito alla struttura produttivo/organizzativa, l'utilizzo di lavoratori somministrati da agenzie, decentramento produttivo, distacco, appalti e numero di part-time attivati.

Per i lavoratori O.T.I. addetti a lavori che presentano fattori di nocività, verrà garantito un periodo di ferie continuativo, a richiesta del lavoratore, non inferiore ai 2/3 del periodo di ferie spettanti, compatibilmente con le esigenze aziendali. Per gli altri lavoratori O.T.I., il periodo continuativo di ferie, a richiesta, non potrà essere inferiore alla metà del periodo delle ferie spettanti, compatibilmente con le esigenze aziendali. Il lavoratore è tenuto ad indicare il periodo di ferie prescelto entro il 20 maggio di ciascun anno.

Art. 36 NORME DISCIPLINARI

I lavoratori, per quanto attiene il rapporto di lavoro, dipendono dal conduttore dell'azienda o da chi per esso, e debbono eseguire con diligenza il lavoro loro affidato. I rapporti tra i lavoratori nell'azienda e tra questi e il loro datore di lavoro, o chi per esso, debbono essere ispirati a reciproco

rispetto e tali da assicurare la normale disciplina aziendale. Qualsiasi infrazione alla disciplina, da parte del lavoratore, potrà essere punita a seconda della gravità della mancanza, nel modo seguente:

1) con multa di un'ora di salario nei seguenti casi:

- a) che senza giustificato motivo si assenti o abbandoni il lavoro, ne ritardi l'inizio, lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- b) che per negligenza arrechi danni all'azienda, al bestiame, alle macchine, agli attrezzi;

2) con multa fino ad un massimo di quattro ore di salario nei casi di recidiva di maggiore gravità nelle mancanze di cui al paragrafo 1.

Art. 37

DISCIPLINA DEI LICENZIAMENTI INDIVIDUALI PER GLI OPERAI A TEMPO INDETERMINATO

Nel rapporto individuale di lavoro a tempo indeterminato il licenziamento degli operai non può avvenire che per giusta causa o per giustificato motivo, secondo la disciplina delle leggi 604 del 66 e n. 300 del 70 e successive modificazioni.

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 CPL;
- la grave insubordinazione verso il datore di lavoro od un suo diretto rappresentante nell'azienda;
- i danneggiamenti dolosi ai macchinari, alle coltivazioni e/o 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 o 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 ed il rientro di unità di lavoro attive, relativamente ai familiari entro il secondo grado, anche se non conviventi.

Il licenziamento per giustificato motivo deve essere intimato nel rispetto dei termini di preavviso stabiliti dal CCNL

Il provvedimento di licenziamento, sia che intervenga per giusta causa che per giustificato motivo, deve essere comunicato all'operaio a mezzo raccomandata A.R. 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, con le modalità e procedure previste dall'art.90 CCNL, esperirà il tentativo di amichevole componimento.

La presente disciplina non si applica agli operai in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia, salvo quanto previsto dall'art.6 del D.L.22/1 2/1981 n.791 convertito nella legge 26/02/1982 n.54, per i lavoratori che vogliono continuare a prestare la loro opera sino al raggiungimento dell'anzianità contributiva massima utile.

Art. 38 RIUNIONI IN AZIENDA

Alle riunioni in azienda previste e regolate dall'art.85 del CCNL, possono partecipare tutti i lavoratori dell'azienda, anche se trattasi di azienda articolata in più fondi rustici, purché nell'ambito dello stesso Comune ed appartenente ad un unico titolare e con unica sede direzionale.

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

Art. 39 DELEGATO AZIENDALE

L'operaio a tempo determinato assunto ed eletto RSA, salvo comunicazione diversa da parte dell'Organizzazione sindacale provinciale, manterrà la nomina anche per le riassunzioni successive e per le altre fasi lavorative presso la stessa azienda.

Per i lavoratori che siano delegati sindacali aziendali, i permessi sindacali, sono pari a 5 ore mensili.

Art. 40 QUOTE SINDACALI PER DELEGA

In applicazione di quanto previsto dall'art.89 del CCNL 23 maggio 2022 avente per oggetto "quote sindacali per delega", le parti concordano le seguenti misure e modalità di versamento del contributo sindacale:

- a) quota di versamento pari all'1% del salario base giornaliero;
- b) l'Azienda effettuerà il versamento del contributo trimestralmente;
- c) la predetta quota dovrà essere versata esclusivamente alle OO.SS. firmatarie il presente Contratto.

Art. 41 MERCATO DEL LAVORO

Con riferimento al D.L.vo n.469/97 e all'art.12 del CCNL 23 maggio 2022, che trasferiva alle Regioni e agli Enti Locali le funzioni in materia di collocamento, ritenendo opportuno svolgere un ruolo attivo nella riorganizzazione del collocamento, anche al fine di valorizzare adeguatamente le peculiarità del settore agricolo, le parti sottoscritteci del presente Accordo convengono, la costituzione di un Osservatorio del Mercato del Lavoro, con il compito di favorire l'incontro domanda-offerta di lavoro.

L'Osservatorio si pone l'obiettivo di promuovere e stipulare con l'INPS, l'Ente Regione Puglia, l'Ente Provincia, la Direzione Provinciale del Lavoro, confronti e intese capaci di realizzare gli scopi precipui dell'incontro tra domanda e offerta del lavoro.

Le parti dichiarano la propria disponibilità ad usufruire di finanziamenti pubblici regionali, nazionali e comunitari, per favorire, in aree sperimentali, un piano di informatizzazione idonea a consentire un dialogo informatico.

L'Osservatorio sarà composto in maniera paritetica da n.º 3 componenti in rappresentanza delle Organizzazioni datoriali e da n.º 3 componenti in rappresentanza delle Organizzazioni dei lavoratori, a cui si potranno aggiungere, di volta in volta, ulteriori componenti in rappresentanza delle Istituzioni pubbliche.

L'Osservatorio, 60 giorni successivi alla stipula del presente CPL, si riunirà per promuovere le iniziative utili alla stipula degli Accordi con il Ministero del Lavoro, con l'Ente Regione, con l'Ente Provincia.

Art. 42 CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Le parti concordano che sono fatte salve le condizioni di miglior favore previste dal precedente contratto integrativo provinciale di lavoro.

Art. 43 DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO

Il presente Contratto Provinciale di Lavoro (CPL) decorre dal 1º gennaio 2024 e scade il 31 dicembre 2027; esso ha durata quadriennale per gli aspetti normativi e biennale per gli aspetti economici. Il presente contratto conserverà la sua efficacia fino all'entrata in vigore del nuovo.

Art. 44 ESCLUSIVITÀ DI STAMPA

Il presente CPL dei lavoratori agricoli della provincia di Bari sarà edito dalle parti stipulanti, le quali ne hanno insieme l'esclusività a tutti gli effetti di legge.

È vietata la riproduzione parziale o totale senza preventiva autorizzazione.

In caso di controversia fanno fede i testi originali in possesso delle Organizzazioni Sindacali.



LETTO, CONFERMATO E SOTTOSCRITTO

Confagricoltura di Bari e BAT



Coldiretti Federazione Provinciale di Bari e BAT



Fai Cisl di Bari e BAT



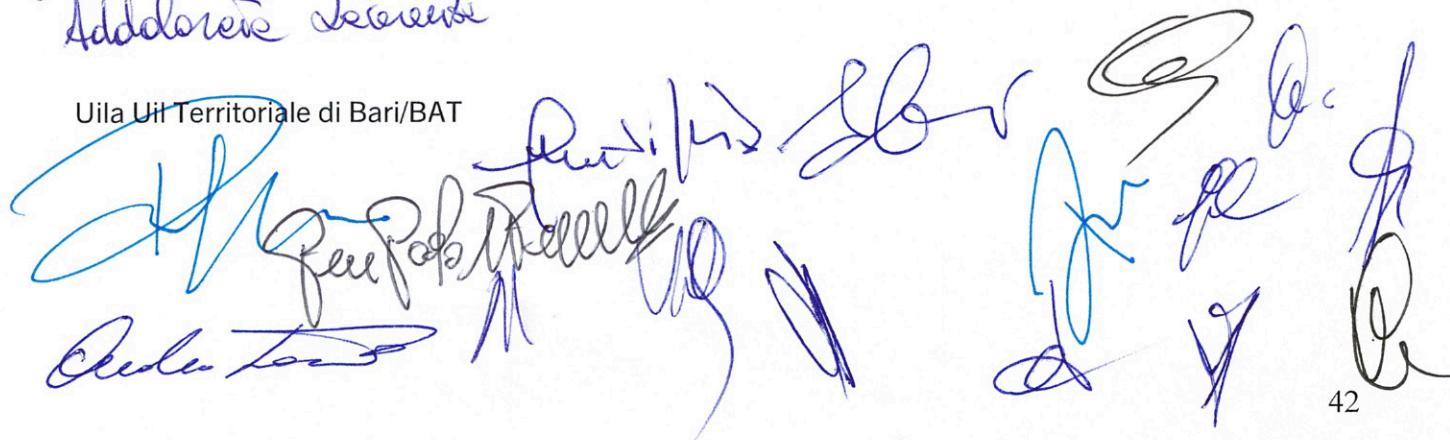
Flai Cgil Provinciale Bari



Flai Cgil Provinciale BAT



Uila Uil Territoriale di Bari/BAT



INDICE

REGOLAMENTO CIMALA EBAT BARI

Indennità integrativa di malattia/Infortunio

pag.

CONTRATTO PROVINCIALE DI LAVORO PER GLI OPERAI AGRICOLI DELLA PROVINCIA DI BARI e B.A.T.

Verbale di accordo per il rinnovo del contratto provinciale di lavoro per gli operai agricoli e florovivaisti della provincia di Bari e B.A.T.

“

Art. 1 - Oggetto del contratto

Art. 2 - Diritti Sindacali

Art. 3 - Definizione degli operai agricoli

Art. 4 - Assunzione

Art. 5 - Rapporto di lavoro a tempo parziale per O.T.I.

Art. 6 - Manodopera migrante

Art. 7 - Riassunzione

- *Allegato A - Comunicazione Diritto di riassunzione*

Art. 8 - Osservatorio provinciale

- *Regolamento per il funzionamento dell'Osservatorio*

Art. 9 - Commissione paritetica

Art. 10 - Classificazione

- Area 1°

- Area 2°

- Area 3°

Profili professionali e declaratoria delle mansioni

- Area 1°

- Area 2°

- Area 3°

Art. 11 - Permessi per formazione continua e recupero scolastico

Art. 12 - Lavori nocivi e pesanti

Art. 13 - Sicurezza sul lavoro

Art. 14 - Pari opportunità e contrasto alle molestie e alla violenza nei luoghi di lavoro

- *Allegato B - Dichiarazione ai sensi dell'Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro nel settore agricolo*

Art. 15 - Contrastio e prevenzione alle molestie e alle violenze

Art. 16 - Orario di lavoro - Organizzazione del lavoro

Art. 17 - Carico bestiame

Art. 18 - Riposo settimanale e ferie solidali

Art. 19 - Contratti di Appalto

- *Allegato C - CONTRATTI DI APPALTO - Art. 30 CCNL del 23 maggio 2022*

Art. 20 - Interruzioni - Recuperi

Art. 21 - Permessi straordinari

Art. 22 - Permessi per corsi di recupero scolastico

Art. 23 - Retribuzione

Allegati D e E:

- *Salari tabellari giornalieri in vigore dall'1.9.2024 - 1^ tranches.*

- *Salari tabellari mensili in vigore dall'01.12.2024 - 2^ tranches.*

Art. 24 - Convenzioni

Art. 25 - Premio per obiettivo
Art. 26 - Alloggio e annessi
Art. 27 - Obblighi particolari tra le parti
Art. 28 - Rimborso spese
Art. 29 - Indennità di percorso
Art. 30 – Pernottamento
Art. 31 – Ente Bilaterale Agricolo Territoriale –(CIMALA EBAT BARI)
Art. 32 – Welfare contrattuale
Art. 33 – Previdenza complementare
Art. 34 - Condizioni di lavoro
Art. 35 - Organizzazione del lavoro
Art. 36 - Norme disciplinari
Art. 37 - Disciplina dei licenziamenti individuali per gli operai a tempo Indeterminato
Art. 38 - Riunioni in azienda
Art. 39 - Delegato aziendale
Art. 40 - Quote sindacali per delega
Art. 41 – Mercato del lavoro
Art. 42 - Condizioni di miglior favore
Art. 43 - Decorrenza e durata del contratto
Art. 44- Esclusività di stampa

