

**CONTRATTO PROVINCIALE DI LAVORO
PER GLI OPERAI AGRICOLI
DELLA PROVINCIA DI
BARI**

**CONFAGRICOLTURA BARI
FEDERAZIONE PROVINCIALE COLDIRETTI BARI
CONFEDERAZIONE ITALIANA AGRICOLTORI
FLAI-CGIL
FAI-CISL
UILA-UIL**

VERBALE DI ACCORDO PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO PROVINCIALE DI LAVORO PER GLI OPERAI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI DELLA PROVINCIA DI BARI

Il giorno 20 maggio 2013, nella Sede della Confagricoltura di Bari, Via A. e N. Sorrentino, n. 6

tra

- La **Confagricoltura di Bari** rappresentata da: Umberto BUCCI - Michelangelo DE BENEDITTIS - Giovanni SCIANATICO - Saverio DE BELLIS - Giam-piero LASELVA;
- la **Federazione Provinciale Coldiretti di Bari** rappresentata da: Pietro SALCUNI - Giuseppe LICURSI - Alfonso GUERRA;
- la **Confederazione Italiana Agricoltori Provinciale di Bari** rappresentata da: Vito Nicola SCALERA - Francesco CARUSO - Luciano COLAMONICO - Giuseppe CREANZA - Anna Rosa DEVITO - Angelo Vito PALMISANO - Natale PARISI - Salvatore TURTURO

e

- la **FLAI - CGIL Provinciale di Bari** rappresentata da: Gaetano MINCUZZI Segretario Generale - Alessandro DE MARIO - Vito DILEO - Maria VINIERO - Luigi LITURRI - Filippo MASOTTI - Maria Loredana PERRICCI;
- la **FAI - CISL Provinciale di Bari** rappresentata da: Pasquale FIORE Segretario Generale - Vito CINQUEPALMI, Giovanni DI PINTO, Luciano DI NUNNO, Gemma DI GENNARO, Vittorio SMALTINO, Maria Carmela DI MOLFETTA;
- la **UILA - UIL Provinciale di Bari** rappresentata da: Pietro PELLEGRINI Segretario Generale, Tommaso BATTISTA, Luigi SACCHETTI, Biagio PESCE, Giuseppe MARZOLLA, Giuseppe LEPORE, Giovanni SORRESSA, Giorgio NICASSIO, Cosimo PELLEGRINO, Arcangelo PORRELLI, Angelisa TARANTINO, Annunziata NUZZI, Gaetano ANTONELLI, Francesco LOSITO, Michele FIERMONTE;

in applicazione dell'art. 2 del C.C.N.L. per gli operai agricoli e florovivaisti del 25 maggio 2010 è stato siglato l'Accordo per il rinnovo del Contratto Provinciale di Lavoro per gli operai agricoli e florovivaisti della provincia di Bari.

Art. 1
OGGETTO DEL CONTRATTO

Il presente Contratto Collettivo Provinciale di Lavoro (CCPL), nell'ambito delle materie indicate dalle norme di rinvio contenute nella normativa nazionale, integra il CCNL del 25 maggio 2010 nella disciplina dei rapporti di lavoro tra le aziende singole o associate e gli operai agricoli della Provincia di Bari.

Il presente C.C.P.L. si applica, in particolare, alle imprese considerate agricole ai sensi dell'art. 2135 del Codice Civile e delle altre disposizioni di legge vigenti, già identificate nell'art. 1 del CCNL del 25 maggio 2010.

Il presente C.C.P.L. si applica, inoltre, alle aziende che esercitano attività di itticoltura, acquacoltura, mitilicoltura sia a terra che in mare o negli specchi d'acqua ed attività di allevamento di pesci ed altri organismi d'acqua.

Art. 1-Bis
DIRITTI SINDACALI

Fermo restando quanto previsto dall'art. 82 del C.C.N.L., 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. 2
DEFINIZIONE DEGLI OPERAI AGRICOLI

La definizione e le categorie degli operai agricoli sono previste dagli artt. 21-22-23 del C.C.N.L. 25/05/2010.

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. 21-22-23 del CCNL del 25/05/2010.

Art. 3
ASSUNZIONE

L'assunzione dell'operaio a tempo determinato avviene con atto scritto, così come previsto dalla legge 608/96 e dal decreto legislativo 279/02 art. 6 e successive modifiche, riportando i dati previsti già dal foglio d'assunzione, rilasciando copia al lavoratore all'atto della assunzione (Modello UNILAV).

Ai fini dell'assunzione degli operai a tempo determinato si darà precedenza, nell'avviamento al lavoro, ai lavoratori che hanno prestato nella stessa azienda attività lavorativa a tempo determinato o per fasi lavorative nell'anno precedente o precedentemente nell'anno in corso, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 13 del C.C.N.L. e delle norme legislative che disciplinano il collocamento agricolo.

Le assunzioni possono, inoltre, attivarsi anche in base a quanto previsto dalla delibera della CRI Puglia in materia di convenzione, già disciplinato dall'art. 9 del vigente CCPL.

Per le principali colture agrarie della Provincia di Bari e cioè: vite – olivo – frumento – mandorlo – colture ortensi – ciliegio, possono individuarsi, rispettivamente, 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 – incassetamento 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, scuotitura e trasporto olive
- raccolta olive con mezzi meccanizzati
- frangitura olive

COLTURE ORTENSIVI

- ciascun lavoro colturale del terreno
- semina e trapianto

- ciascuna irrigazione
- ciascun trattamento antiparassitario
- raccolta, selezione ed incassetamento

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. 15 del C.C.P.L. (che regola 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, qua-

lora il normale svolgimento delle operazioni colturali anzidette, a causa di avversità atmosferiche, particolari condizioni di mercato dei prodotti o obiettive esigenze tecniche, non possa più effettuarsi o debba sospendersi, in rapporto alle disposizioni a livello direzionale, previa verifica e accordo con la RSA e RSU, ove esistenti, e 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, oltre l'indennità pari al salario corrispondente al tempo indispensabile per la realizzazione del viaggio.

Art. 4

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. Il mezzo per raggiungere il posto di lavoro dal luogo di residenza deve esse-

re fornito dal datore di lavoro. Qualora non fornito, sarà rimborsato al lavoratore 1/5 del costo della benzina per Km. Per chi non pernotta sul luogo di lavoro, si riporta a quanto previsto dall'art. 25 del C.C.P.L.

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. 5 RIASSUNZIONE

Gli operai agricoli che hanno prestato attività lavorativa a tempo determinato e/o per fasi lavorative (art. 13 C.C.N.L. e art. 3 C.C.P.L.) hanno diritto ad essere riassunti con precedenza presso la stessa azienda, così come previsto dall'art. 20 del C.C.N.L.

Il lavoratore che intende avvalersi della riassunzione, dovrà confermare, in forma scritta, 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 C.C.P.L. 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.

Art. 6 OSSERVATORIO PROVINCIALE

Le parti convengono di costituire, a livello provinciale, un 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;
- accertare la conformità dei Progetti e dei contratti individuali di formazione-lavoro alla disciplina dell'Accordo Quadro nazionale e trasmettere, agli Uffici regionali del lavoro e alle Sezioni circoscrizionali competenti, l'elenco dei progetti ritenuti conformi;
- 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. 87 del C.C.N.L.;
- esercitare il controllo nei confronti dei datori di lavoro e dei loro di-

pendenti 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 prevenire 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 C.C.P.L.;
- 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.

Le OO.SS. dei lavoratori agricoli e dei datori di lavoro, in riferimento all'avviso comune del 23.01.2007 tendente ad un rafforzamento degli strumenti legislativi in materia di controllo del mercato del lavoro, rilevate le gravi carenze in materia di collocamento pubblico, chiedono l'istituzione di organismi tripartiti presso le Province, quali articolazioni dei Centri per l'impiego, con il compito di attivare una politica attiva del lavoro in agricoltura, indirizzare idonee politiche formative del lavoro, anche con riferimento alle problematiche dei lavoratori migranti.

Alle aziende è data l'opportunità di convenzionarsi con tali organismi, per usufruire dei relativi servizi, privilegiandole nei benefici fiscali e contributivi.

Agli Organismi tripartiti, inoltre, vanno affidati ruoli di interrelazioni con la Regione, affinché questa, dotandosi di strumenti legislativi in materia di trasporto e di contrasto al lavoro nero ed illegale (legge reg. 28/2006) incentivi le aziende che si convenzionano e che sono in regola con la legislazione vigente.

L'Osservatorio Provinciale è costituito da un Consiglio di sei componenti effettivi e sei supplenti, designati pariteticamente dalle parti contraenti, datoriali e dei lavoratori, e sarà insediata alla stipula del C.C.P.L.

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 dell'Osservatorio sono nominati dalle rispettive Organizzazioni, con lettera inviata alle altre Organizzazioni.

Detti componenti restano in carica sino alla loro revoca.

È ammessa, in qualsiasi momento, la sostituzione del proprio rappresentante da parte dell'Organizzazione che lo 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 C.C.N.L., fermo restando quanto già previsto dai Contratti Provinciali di lavoro.

6) OPERATIVITÀ DELL'OSSERVATORIO

La sede dell'Osservatorio è presso la Confagricoltura di 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. 7 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. 7 del presente C.C.P.L., è compo-

sta da n. 6 componenti effettivi e da n. 6 supplenti in rappresentanza paritetica delle rispettive Associazioni datoriali e dei lavoratori.

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 C.C.P.L.

La Commissione si riunirà presso la sede della Confagricoltura e sarà costituita all'atto della firma del CCPL.

Art. 8 CLASSIFICAZIONE

In applicazione al rinvio sancito dall'art. 31 del C.C.N.L. del 25.5.2010 in materia di classificazione, le parti concordano la seguente composizione delle aree:

AREA 1^a

Declaratoria: appartengono a quest'area i lavoratori in possesso di titolo o di specifiche conoscenze e capacità professionali che consentono loro di svolgere lavori complessi richiedenti specifica specializzazione.

Essi sono così inquadrati:

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

Area 1^a

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

- 1) Responsabile della costruzione della struttura portante del tendone, con funzioni di coordinamento;
- 2) Responsabile della costruzione di nuovi sistemi di impianti che insistono su strutture portanti, con funzioni di coordinamento;
- 3) Addetto che renda autonoma l'azienda agricola da interventi esterni sulle macchine ed attrezzi, sia da un punto di vista meccanico che elettrico;
- 4) Responsabile della costruzione della struttura portante della serra, con funzioni di coordinamento;
- 5) Innestatore di vivaio e/o di nuovi impianti frutticoli solo per le aziende agricole;

- 6) Operatore addetto alla raccolta e/o selezione di prodotti ortofrutticoli con macchine dotate di processi computerizzati e automatizzati;
- 7) Addetti alla preparazione di campioni sperimentali per le aziende pubbliche e private che operano nel settore della produzione;
- 8) Addetti ai rilievi di dati sperimentali in campo, per le aziende pubbliche e private che operano nel settore della ricerca;
- 9) Operatori addetti ai sistemi computerizzati ed automatizzati per la mungitura e la raccolta del latte;
- 10) Operatori addetti ai sistemi computerizzati ed automatizzati di confezionamento di prodotti lattiero caseari;
- 11) Responsabile dell'allestimento e gestione dei sistemi di copertura tendoni di uva da tavola;
- 12) Irrigatori addetti alla distribuzione e manutenzione ordinaria degli impianti irrigui e/o che coordinano squadre di operai;
- 13) Modellatore artistico di piante ornamentali – Capo guardia – Capo cuoco addetto presso aziende agrituristiche – Istruttore di maneggio addetto presso aziende agrituristiche – Incisore di albero da frutto;
- 14) Capo cantina;
- 15) Responsabile controllo di qualità;
- 16) 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.

Livello 2°: Rientrano in questo livello gli operai in possesso di specifiche conoscenze e capacità professionali in grado di eseguire lavori quali: Massaro, Capo serra, Capo floricoltore, Motorista, Meccanico, pastore mungitore.

E inoltre: mungitore, allestitore di impianti oliveti - vigneti e frutteti con esclusione della manovalanza generica - patate - innestatore - irrorazioni con macchine atomizzatrici - irrigatori - cernitore - selezione e incassettamento di prodotti agricoli idonei alla esportazione, esclusa la manovalanza generica - autisti - trattoristi conduttori di macchine agricole complesse superiori a 100cv - manovre di impianti irrigui, termici, elettrici e ad aria compressa - addetti alla costruzione di muri a secco, cisterne e pozzi, esclusa la manovalanza generica - addetto alla preparazione di miscele antiparassitarie nocive e pericolose - addetti a tutte le lavorazioni negli enopoli, caseifici, frantoi, mangimifici, con esclusione degli addetti ai lavori di manovalanza generica, giardiniere, slupatori, addetti ai lavori di concimazione, vivaisti, lavori nei semenzai, esclusa la manovalanza generica, addetti allo scasso di terreni con mezzi meccanici, addetti ai la-

vori ortivi, boschivi, addetti alla floricoltura che lavorano nelle serre dotate di impianti di irrigazione e di riscaldamento, escluso la manovalanza generica - tagli uva da tavola e la relativa incassettatura; raccolta, selezione, incassettamento prodotti orfrutticoli destinati alla esportazione, addetti alla raccolta-selezione ed incassettamento del pomodoro; responsabili linee di produzione.

AREA 2^a

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, ancorché necessitanti di un periodo di pratica.

Essi sono così inquadrati:

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

Area 2^a

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

Miscelatore e preparatore di prodotti chimici - Responsabile di trappole per produzioni biologiche - Cuoco di aziende agrituristiche.

Livello 2°: Rientrano in questo livello gli operai in possesso di conoscenze e capacità professionali tali da svolgere mansioni quali: Casiere - Vaccaro - Porcaro - Assistenti di bovini - Pastore - Guardiano privato - Guardiano - Addetti alla Erpicatura - aratura - mietitura - taglio di uva da tavola - Addetti alla floricoltura, esclusa la manovalanza generica, trasporto uva - smallatura mandorle - Aiutante lavori specializzati - raccolta prodotto dall'albero - preparazione del terreno - Trattoristi conduttori di mezzi agricoli leggeri sino a 100 cv - sarchiatura - zappatura nei vivai, orti e colture floricole - Stenditori di teli per la raccolta delle olive con macchine - Addetti alla tiratura tralci con mezzi meccanici - Addetti alla legatura tralci dopo la potatura - Aiuto cuoco presso aziende agrituristiche - Cameriere addetto presso le aziende agrituristiche, operaio polivalente; addetti alle attività di intrattenimento, didattico e sociale in aziende agrituristiche e agricole - Addetto Offshore di superficie, esegue il controllo, la manutenzione, la sostituzione di elementi della struttura esterna delle gabbie, effettua in superficie il controllo e la manutenzione delle reti.

AREA 3^a

Declaratoria: 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°;
- Livello 3°;

Area 3^a

Livello 1°: Rientrano in questo livello gli operai assunti per eseguire mansioni manuali e generiche quali: operaio non qualificato – addetto alla zappatura – estirpazione – vendemmia – raccolta olive da terra, raccolta mandorle da terra – lavori generici nei vivai, semenzai, serre, orti, e colture floricole, addetto alle pulizie presso aziende agrituristiche – addetto al maneggio – addetto al punto vendita di prodotti di aziende agrituristiche e agricole, ecc. – addetto all’attività di pulizia delle vasche di allevamento di specie ittiche, in mare o a terra, provvede 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 assunti per le fasi di acciollatura, defogliatura, diradamento e spollonatura degli ulivi, raccolta di olive da molitura, uva bianca e nera prodotta e raccolta in azienda, raccolta delle patate, raccolta delle ciliegie.

Livello 3°: Rientrano in questo livello gli operai assunti esclusivamente per la prima volta per le singole fasi delle lavorazioni per la raccolta delle olive da molitura, uva bianca e nera prodotta e raccolta in azienda, raccolta delle patate, raccolta delle ciliegie.

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^a

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.
- *Addetto che renda autonoma l'azienda agricola da interventi esterni sulle macchine ed attrezzi sia da un punto di vista meccanico che elettrico*
È l'addetto 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.
- *Operatore addetto alla raccolta e/o selezione di prodotti ortofrutticoli con macchine dotate di processi computerizzati e automatizzati*
È l'operatore addetto alla raccolta e/o selezione di prodotti ortofrutticoli con macchine dotate di processi computerizzati e automatizzati.
- *Addetti alla 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.
- *Addetti 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.
- *Operatore addetto ai sistemi computerizzati ed automatizzati per la mungitura*

tura e raccolta del latte e 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.

– *Capo Cantina*

È l'operaio addetto al coordinamento delle attività eseguite nella cantina.

– *Responsabile controllo di qualità*

È colui il quale è in grado di coordinare le attività del ciclo produttivo all'interno dell'opificio, provvedendo altresì al controllo delle linee di produzione anche sotto l'aspetto della qualità ed al corretto svolgimento delle operazioni eseguite all'interno del processo produttivo;

– *Irrigatori addetti alla distribuzione e manutenzione ordinaria degli impianti irrigui e/o che coordinano squadre di operai.*

– *Modellatore artistico di piante ornamentali - capo guardia - Capo cuoco addetto presso aziende agrituristiche - Istruttore di maneggio addetto presso aziende agrituristiche - Incisore di albero da frutto.*

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.
- *Operai che svolgono almeno una delle restanti mansioni previste al livello II dell'Area 1^a*
Sono considerati tali gli operai che in possesso di specifiche conoscenze e capacità professionali attendono ad almeno una di tali mansioni.
- *Responsabili linee di produzione*
È l'operaio in grado di interferire sulla catena di distribuzione e di coordinare la stessa (bottiglie - pet - dame).

AREA 2^a

Livello 1°:

- *Miscelatore e preparatore di prodotti chimici - responsabile di trappole per produzioni biologiche - Cuoco di aziende agrituristiche.*

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.
- *Assistitori di bovini*
È addetto alla cura ed al governo dei bovini, nonché alla pulizia della stalla.
- *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.)
- *Pastore*
Conduce le pecore al pascolo e assiste il gregge.

– *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 nonna 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.

– *Operai che attendono ad almeno una delle restanti mansioni previste al Livello I dell'area 2^a*

Sono considerati tali gli operai in possesso di conoscenze e capacità professionali che attendono ad almeno una di tali mansioni.

– *Addetti alle attività di intrattenimento, didattico e sociale in aziende agrituristiche e agricole*

È l'operaio in grado di svolgere le attività di intrattenimento, didattiche e sociali in aziende agrituristiche ed aziende agricole.

AREA 3^a

Livello 1°:

– *Salariato non qualificato*

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

– *Operai che attendono ad almeno una delle restanti mansioni previste al livello II dell'Area 2^a*

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 123 ed assunti per le fasi di acinellatura, defogliatura, diradamento e spollonatura degli ulivi, raccolta olive da molitura, uva bianca e nera prodotta e raccolta in azienda, raccolta delle patate, raccolta delle ciliegie.*

Livello 3°:

- *Operai inquadrati al parametro 122 ed assunti esclusivamente per la prima volta per le singole fasi delle lavorazioni per la raccolta delle olive da molitura, uva bianca e nera prodotta e raccolta in azienda, raccolta delle patate, raccolta delle ciliegie.*

Art 9

ATTIVITÀ FORMATIVA

Le parti, nell'intento di promuovere una più adeguata formazione professionale, utile a meglio rispondere alle mutate esigenze del comparto agricolo, che progressivamente si innova in termini di prodotto e di processo e che richiede sempre più la utilizzazione di manodopera professionalizzata e occupata stabilmente presso la stessa azienda, concordano nell'impegno di una più adeguata utilizzazione dell'art. 18 del C.C.N.L. 25 maggio 2010.

L'attività di carattere formativo sarà svolta sotto il coordinamento di operai specializzati e durerà per un periodo non superiore a un biennio anche alle dipendenze di aziende diverse.

Ogni singola azienda, alla fine del rapporto di lavoro, rilascerà al lavoratore un attestato in cui saranno evidenziati: il periodo, il numero delle giornate, la mansione svolta dal lavoratore e il nominativo del dipendente che ha coordinato l'attività formativa.

Copia dell'attestato dovrà essere inviato all'Osservatorio di cui all'art. 6 del presente contratto.

La mancata consegna dell'attestato da parte dell'azienda alla fine del rapporto di lavoro, è condizione di decadenza del beneficio formativo da parte della stessa azienda. In tal caso il lavoratore si intenderà inquadrato nel livello corrispondente alle mansioni effettivamente svolte.

Il numero dei lavoratori da utilizzare in questa attività formativa, in ogni singola impresa, non potrà superare il 35% della forza lavoro complessivamente impiegata dall'azienda nei livelli superiori e nelle singole fasi lavorative. Le frazioni inferiori all'unità si arrotondano al numero intero superiore.

I lavoratori utilizzati in attività formative dovranno essere individuati e avviati al lavoro attraverso la sottoscrizione di una convenzione, così

come previsto dall'art. 24 del C.C.N.L. 7/98. La Convenzione potrà avere le caratteristiche di convenzione pluri-aziendale, al fine di garantire un numero minimo di giornate lavorative nell'arco dell'anno, pari a 101 giornate per ciascuna unità impiegata.

La predetta convenzione verrà sottoscritta presso le Organizzazioni professionali di categoria firmatarie del presente C.C.P.L. dall'azienda richiedente, unitamente alle OO.SS. firmatarie del presente Contratto.

Superato il periodo di formazione, il lavoratore, nei rapporti successivi, dovrà essere inquadrato nel livello superiore e con la qualifica professionale conseguita durante l'attività formativa.

Al fine di facilitare l'integrazione dei lavoratori immigrati, attraverso la migliore formazione e conoscenza, in particolare della normativa sulla sicurezza sul lavoro, le informazioni essenziali sulla salute e sicurezza sul lavoro saranno tradotte in lingua e consegnate dalle aziende a questi lavoratori.

Sono esclusi dall'attività formativa disciplinata dal presente articolo, quei lavoratori che al 1° gennaio 2000 risultino aver già svolto un'attività nel settore agricolo con una qualifica di livello superiore.

Le parti, infine, concordano gli allegati A) – B) – C), che formano parte integrante del presente C.C.P.L. e contenenti:

- A) Convenzione da inviare alla Commissione Regionale per l'Impiego della Puglia;
- B) Piano di assunzioni;
- C) Verbale di Accordo Sindacale.

CONVENZIONE

*Alla
Commissione Regionale per l'Impiego della Puglia*

Visto quanto stabilito dall'Accordo Provinciale di rinnovo del C.C.P.L. nel capitolo inquadramento e attività formativa, ritenuto di dover adottare gli strumenti e le modalità più idonee a favorire l'incontro fra domanda e offerta di lavoro, nella peculiarità produttiva agricola e nel rispetto delle disposizioni di legge vigenti, si conviene di utilizzare la convenzione ex art. 17 della L. 56/87, come strumento per l'assunzione di manodopera a tempo determinato, con particolare riferimento ai lavoratori inquadrati nella 2° Area, al 1° livello (ex art. 9 del C.C.P.L. 2000);

Visto l'art. 17 della L. 56/87, che autorizza questa Commissione a stipulare, con singole o con gruppi di imprese, anche tramite le corrispondenti Associazioni sindacali, apposite convenzioni, per le assunzioni della manodopera agricola;

Tenuto conto di quanto liberamente concordato, al riguardo, tra le parti sociali nel C.C.N.L. per gli operai agricoli e florovivaisti, art. 28, stipulato il 25 maggio 2010;

Considerato che il piano di assunzioni proposto da..... corrisponde ai requisiti delle vigenti disposizioni, nonché alle condizioni fissate nella delibera della CRI del 13.6.88 e del.....;

Visto il parere favorevole espresso dalle OO.SS., come da allegato;

STIPULA

- a) il Piano di assunzione come da allegato;
- b) elenco relativo alle assunzioni di ex dipendenti;
- c) elenco di assunzioni di manodopera assunta per la prima volta nel settore agricolo e previsto dall'art., oppure inquadrata in precedenza come operai comuni.

L'Azienda si impegna a:

- rispettare le disposizioni legislative e contrattuali vigenti;
- (solo nel caso di piano riguardante più aziende) comunicare agli Enti previdenziali di competenza, secondo le modalità previste dalle disposizioni vigenti, le giornate di occupazione utilizzate per ogni singola azienda e per ogni singolo lavoratore.

Data

p. LA COMMISSIONE

p. L'AZIENDA

Azienda/e Agricola/e.....
 (o l'Associazione Imprenditoriale per conto di)
 Indirizzo

Principali indirizzi colturali
 Anno.....

PIANO DI ASSUNZIONI
per lavoratori agricoli a tempo determinato e/o attività produttive

Tipo di lavorazione	Periodo temporale (dal ... al..)	Assunzioni N.	Qualifiche o Mansioni	ex dipendenti N°..... (1) lavoro preced. come operaio	Giornate previste

- 1) Allegare elenco lavoratori con diritto alla riassunzione a norma dell'art. 8/bis della legge n. 79/83, precisando generalità, qualifica e numero di giornate di occupazione pro-capite previsto.
- 2) Allegare elenco lavoratori per i quali si avanza richiesta nominativa precisando generalità, qualifica e numero di giornate di occupazione pro-capite previsto.

VERBALE DI ACCORDO SINDACALE

L'anno addì presso si sono riuniti:

- 1) Segretario Territoriale FLAI-CGIL
- 2) Segretario " FISBA-CISL
- 3) " " UILA-UIL
- 4)
- 5)
- 6)
- 7) in rappresentanza dell'Azienda.

Dopo approfondito esame del piano di assunzioni presentato dall'Azienda relativo all'effettuazione di lavorazioni nei Comuni della Circoscrizione di come successivamente saranno descritte in dettaglio nelle apposite Denunce Aziendali Trimestrali di manodopera da presentarsi all'INPS in base alla vigente normativa, l'Azienda, nelle assunzioni di manodopera agricola, si impegna:

- 1) **PRIORITARIAMENTE** all'assunzione di tutta la manodopera ex dipendente (ai sensi dell'art. 8/bis L. 79/83, art. 9/bis della L. 236/96.
- 2) **SUCCESSIVAMENTE** di tutti i lavoratori che hanno presentato domanda di prenotazione presso l'Azienda medesima e dei lavoratori che hanno prestato attività lavorativa con l'Azienda (risultante dagli atti del Collocamento);
- 3) **AD ASSUMERE** ulteriore manodopera tramite assunzioni nominative (come da elenco allegato) nella misura del per un periodo di di lavoratori assunti per la prima volta nel settore agricolo, oppure inquadrati in precedenza come operai comuni ex art. del CIPL.

Le OO.SS. FLAI-CGIL, FISBA-CISL, UILA-UIL, preso atto di quanto sopra descritto e tenuto conto dell'accordo aziendale di riallineamento salariale già stipulato tra le stesse e l'Azienda in data

**ESPRIMONO PARERE FAVOREVOLE
ALLA STIPULA DELLA CONVENZIONE**

Art. 9/bis della Piattaforma del CIPL
**PERMESSI PER FORMAZIONE CONTINUA
E RECUPERO SCOLASTICO**

In riferimento agli artt. 37 e 39 del C.C.N.L., 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 C.C.N.L., 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. 10
LAVORI NOCIVI E PESANTI

Sono considerati lavori nocivi quelli svolti da coloro che lavorano nelle serre chiuse con vetro o plastica, dotate di impianto di irrigazione e/o riscaldamento interno, e i lavoratori adibiti ai trattamenti antiparassitari, erbicidi con sostanze chimiche utilizzando presidi sanitari di 1^a, 2^a e 3^a classe.

Per i lavori nocivi, l'orario di lavoro giornaliero non può superare le quattro ore e dieci minuti.

I lavoratori adibiti ai lavori nocivi, una volta all'anno saranno sottoposti a visita medica specialistica presso strutture mediche idonee.

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

Le spese relative a tali visite saranno a totale carico dell'azienda. A livello aziendale e a livello comunale e/o intercomunale per quelle aziende che hanno più siti produttivi, sarà eletto il delegato alla sicurezza e, 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 che vengono stabiliti nella misura di 40 ore annuali. Tali permessi e le relative agibilità sono estese anche agli R.L.S.T. le cui modalità di fruizione saranno definite tra le parti. Inoltre saranno fornite notizie agli R.L.S. di quanto previsto dal testo unico sulla sicurezza in materia di formazione e informazione sulla sicurezza.

Nelle aziende che provvedono al trasporto degli operai dal Comune di residenza e viceversa, gli operai addetti ai lavori nocivi, per il rientro al Comune di residenza, l'azienda provvederà a trovare soluzioni idonee per il 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 50 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, gli operai addetti ai lavori pesanti, per il rientro al Comune di residenza, l'azienda provvederà a trovare soluzioni idonee per il rientro anticipato dei lavoratori nei loro Comuni di residenza.

Art. 10/bis **SICUREZZA SUL LAVORO**

Fermo restando quanto di competenza delle Aziende Agricole in merito alla normativa sulla sicurezza, D.lgs 81/2008 e successive modificazioni, proponiamo di elaborare un avviso comune tra Sindacati dei Lavoratori firmatari del C.C.N.L. 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. Pertanto va anche rafforzata l'informazione e la formazione nei luoghi di lavoro istituendo concretamente la

RLS/RLST. Al fine di assicurare le agibilità delle funzioni di garanzia della sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro si chiede di portare le ore di permessi retribuiti a 40 ore annue.

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.

Art. 11

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 colturali che prevedono orari ridotti di lavoro, per le quali la retribuzione giornaliera sarà integralmente corrisposta.

L'orario di lavoro settimanale di 39 ore può essere articolato su 5 giorni settimanali, le cui modalità devono essere preventivamente concordate con la 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 C.C.P.L.

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

Tali maggiori orarie vanno scomutate 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. 12

CARICO BESTIAME

Nelle stalle ove vengono praticati con attrezzatura meccanica tecnicamente moderna la mungitura, 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 mi-

nuti 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)	7
– Semibradi (capi grossi)	11
– Bradi (capi grossi)	22
– Ualano, bovini da lavoro	12
– Giumentaro cavallaro - bradi (compresi grandi e piccoli)	20
– Assistenti 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. 13

RIPOSO SETTIMANALE

Gli operai agricoli debbono usufruire del riposo settimanale di 24 ore consecutive, possibilmente in coincidenza con la domenica. Anche gli operai addetti alla cura e governo del bestiame hanno diritto, settimanalmente, ad una giornata di riposo, possibilmente in coincidenza con la domenica. Qualora, per esigenza dell'azienda, ciò non fosse possibile, agli operai di cui sopra sarà pagata la giornata di riposo con la percentuale di maggiorazione stabilita per i giorni festivi, a meno che i lavoratori non siano impediti. Qualora l'orario di lavoro è articolato su 5 giorni settimanali, il lavoratore avrà diritto a 48 ore di riposo da usufruire 24 ore in coincidenza della Domenica e 24 ore da godersi in un altro giorno della settimana.

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

Art. 14
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 maggiori, 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 ed in quanto 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 perdute a causa di intemperie o di forza maggiore 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 indennità chilometrica.

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

Art. 15
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.

Inoltre è concesso un giorno di permesso retribuito per il lavoratore padre per il giorno del parto, per il coinvolgimento dello stesso nella nascita del figlio o per l'affido.

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, sarà discussa e definita tra la R.S.A. e l'Azienda in occasione delle riunioni per concordare il piano ferie o su specifica richiesta delle parti.

Art. 16

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. 17

RETRIBUZIONE

Le parti concordano un incremento complessivo del 5,25% a parametro 158 riparametrato ai diversi livelli, così ripartito:

- 1,75% a decorrere dal 01 giugno 2013;
- 1,75% a decorrere dal 31 dicembre 2013;
- 1,75% a decorrere dal 01 aprile 2014.

Incremento che sarà applicato alle retribuzioni fissate dalle tabelle salariali per gli O.T.I. e gli O.T.D. sottoscritte in sede di rinnovo del CCPL vigente ed aggiornate dagli incrementi salariali derivanti dal C.C.N.L. 25 maggio 2010 e dell'Accordo di interpretazione autentica stipulato tra le parti il 12.10.98.

OPERAI A TEMPO DETERMINATO

AREA	PROFILI PROFESSIONALI	PARAMETRO	AUMENTI		
			1.6.2013	31.12.2013	1.4.2014
1	Livello 1° - (ex op. spec. super)	178	75,10	76,58	78,08
	Livello 2° - (ex op. specializzati)	172	71,65	73,01	74,40
2	Livello 1° - (op. qualif.super)	162	67,10	68,31	69,54
	Livello 2° - (ex op. qualificato)	158	65,30	66,45	67,61
3	Livello 1° - (ex op.comune)	145	59,19	60,14	61,10
	Livello 2° -	123	48,79	49,45	50,13
	Livello 3° -	122	48,36	49,01	49,67

OPERAI A TEMPO INDETERMINATO

AREA	PROFILI PROFESSIONALI	PARAMETRO	AUMENTI		
			1.6.2013	31.12.2013	1.4.2014
1	Livello 1° - (ex op. spec. super)	178	1404,62	1432,31	1460,55
	Livello 2° - (ex op. specializzati)	172	1339,87	1365,40	1391,41
2	Livello 1° - (op. qualif. super)	162	1255,02	1277,54	1300,46
	Livello 2° - (ex op. qualificato)	158	1221,86	1243,24	1265,00
3	Livello 1° - (ex op. comune)	145	1108,65	1126,46	1144,55

**SALARI TABELLARI GIORNALIERI IN VIGORE A SEGUITO DEL RINNOVO DEL CPL
DELLA PROVINCIA DI BARI
CON APPLICAZIONE DELL'AUMENTO DEL 5,25% AL PARAMETRO 158
1^A TRANCHE DAL 01.06.2013 PARI AL 1,75%**

OPERAI A TEMPO DETERMINATO

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
	Parametro	Paga base	Integr. Prov. congel.	Totale salario giorn. conglob.	I tranches aumento CCPL 1,75% Param. 158	Totale salario giornal. conglob.	3° Elem. 30,44% di 5	T.F.R. 8,63% di 5	TOTALE LORDO	Tratten. sociali a carico del lavorat. 8,84%	C.A.C. 0,20% + Extra legem 0,20% a carico lavorat.	
1	Profili Professionali	178	51,64	1,32	52,96	1,04	54,00	16,44	4,66	75,10	6,23	0,28
		172	49,62	0,94	50,56	0,96	51,52	15,68	4,45	71,65	5,94	0,27
2		162	46,62	0,78	47,40	0,85	48,25	14,69	4,16	67,10	5,56	0,25
		158	45,39	0,76	46,15	0,81	46,96	14,29	4,05	65,30	5,41	0,24
3		145	41,33	0,56	41,89	0,67	42,56	12,96	3,67	59,19	4,91	0,22
		123	34,61	0,00	34,61	0,47	35,08	10,68	3,03	48,79	4,05	0,18
		122	34,61	0,00	34,31	0,46	34,77	10,59	3,00	48,36	4,01	0,18

**SALARI TABELLARI GIORNALIERI IN VIGORE A SEGUITO DEL RINNOVO DEL CPL
DELLA PROVINCIA DI BARI
CON APPLICAZIONE DELL'AUMENTO DEL 5,25% AL PARAMETRO 158
2^A TRANCHE DAL 31.12.2013 PARI AL 1,75%**

OPERAI A TEMPO DETERMINATO

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
AREA	PROFILI PROFESSIONALI	Parametro	Paga base	Integr. Prov. congel.	Totale salario giorn. conglob.	II tranche aumento CCPL 1,75% Param. 158	Totale salario giorn. conglob.	3° Elem. 30,44% di 5	T.F.R. 8,63% di 5	TOTALE LORDO	Tratten. sociali a carico del lavorat. 8,84%	C.A.C. 0,20% + Extra legem 0,20% a carico lavorat.
1	Livello 1° (ex op. spec.super)	178	52,68	1,32	54,00	1,06	55,06	16,76	4,75	76,58	6,35	0,29
	Livello 2° (ex op. specializzati)	172	50,58	0,94	51,52	0,98	52,50	15,98	4,53	73,01	6,05	0,27
2	Livello 1° (ex op. qualif. super)	162	47,47	0,78	48,25	0,87	49,12	14,95	4,24	68,31	5,66	0,26
	Livello 2° (ex op. qualificato)	158	46,20	0,76	46,96	0,82	47,78	14,54	4,12	66,45	5,51	0,25
3	Livello 1° (ex op. comune)	145	42,00	0,56	42,56	0,68	43,24	13,16	3,73	60,14	4,99	0,23
	Livello 2°	123	35,08	0,00	35,08	0,48	35,56	10,82	3,07	49,45	4,10	0,19
	Livello 3°	122	34,77	0,00	34,77	0,47	35,24	10,73	3,04	49,01	4,06	0,18

**SALARI TABELLARI GIORNALIERI IN VIGORE A SEGUITO DEL RINNOVO DEL CPL
DELLA PROVINCIA DI BARI
CON APPLICAZIONE DELL'AUMENTO DEL 5,25% AL PARAMETRO 158
3^A TRANCHE DAL 01.04.2014 PARI AL 1,75%**

OPERAI A TEMPO DETERMINATO

AREA	Parametro	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
	PROFILI PROFESSIONALI		Paga base	Integr. Prov. congel.	Totale salario giorn. conglob.	III tranche aumento CCPL 1,75% Param. 158	Totale salario giorn. conglob.	3° Elem. 30,44% di 5	T.F.R. 8,63% di 5	TOTALE LORDO	Tratten. sociali a carico del lavorat. 8,84%	C.A.C. 0,20% + Extra legem 0,20% a carico lavorat.
1	Livello 1° (ex op.spec.super) Livello 2° (ex op.specializzati)	178 172	53,74 51,56	1,32 0,94	55,06 52,50	1,09 1,00	56,15 53,50	17,09 16,29	4,85 4,62	78,08 74,40	6,47 6,17	0,29 0,28
2	Livello 1° (ex op.qualif. super) Livello 2° (ex op. qualificato)	162 158	48,34 47,02	0,78 0,76	49,12 47,78	0,88 0,84	50,00 48,62	15,22 14,80	4,32 4,20	69,54 67,61	5,77 5,61	0,26 0,25
3	Livello 1° (ex op.comune) Livello 2° Livello 3°	145 123 122	42,68 35,56 35,24	0,56 0,00 0,00	43,24 35,56 35,24	0,69 0,48 0,48	43,93 36,04 35,72	13,37 10,97 10,87	3,79 3,11 3,08	61,10 50,13 49,67	5,07 4,16 4,12	0,23 0,19 0,19

Allegato B

**SALARI TABELLARI MENSILI IN VIGORE A SEGUITO DEL RINNOVO DEL CPL
DELLA PROVINCIA DI BARI
CON APPLICAZIONE DELL'AUMENTO DEL 5,25% AL PARAMETRO 158
1^A TRANCHE DAL 01.06.2013 PARI AL 1,75%**

OPERAI A TEMPO INDETERMINATO

	1	2	3	4	5	6	7
	Parametro	Paga base e contingenza	Integrativo Provinciale congelato	1 tranche aumento CCPL 1,75% Parametro 158	Totale retribuzione mensile lorda	Trattenute sociali a carico del lavoratore 8,84%	C.A.C. 0,20% + Extra legem 0,20% a carico lavoratore
Area 1	178 172	1342,99 1290,33	34,47 24,49	27,16 25,05	1404,62 1339,87	124,17 118,44	5,62 5,36
Area 2	162 158	1212,40 1180,85	20,50 20,00	22,12 21,01	1255,02 1221,86	110,94 108,01	5,02 4,89
Area 3	145	1076,39	14,74	17,52	1108,65	98,00	4,43

**SALARI TABELLARI MENSILI IN VIGORE A SEGUITO DEL RINNOVO DEL CPL
DELLA PROVINCIA DI BARI
CON APPLICAZIONE DELL'AUMENTO DEL 5,25% AL PARAMETRO 158
2^A TRANCHE DAL 31.12.2013 PARI AL 1,75%**

OPERAI A TEMPO INDETERMINATO

	1	2	3	4	5	6	7
	Parametro	Paga base e contingenza	Integrativo Provinciale congelato	II tranche aumento CCPL 1,75% Parametro 158	Totale retribuzione mensile lorda	Trattenute sociali a carico del lavoratore 8,84%	C.A.C. 0,20% + Extra legem 0,20% a carico lavoratore
Area 1	178 172	1370,15 1315,38	34,47 24,49	27,69 25,53	1432,31 1365,40	126,62 120,70	5,73 5,46
Area 2	162 158	1234,52 1201,86	20,50 20,00	22,52 21,38	1277,54 1243,24	112,93 109,90	5,11 4,97
Area 3	145	1093,91	14,74	17,81	1126,46	99,58	4,51

**SALARI TABELLARI MENSILI IN VIGORE A SEGUITO DEL RINNOVO DEL CPL
DELLA PROVINCIA DI BARI
CON APPLICAZIONE DELL'AUMENTO DEL 5,25% AL PARAMETRO 158
3^A TRANCHE DAL 01.04.2014 PARI AL 1,75%**

OPERAI A TEMPO INDETERMINATO

	1	2	3	4	5	6	7
	Parametro	Paga base e contingenza	Integrativo Provinciale congelato	III tranche aumento CCPL 1,75% Parametro 158	Totale retribuzione mensile lorda	Trattenute sociali a carico del lavoratore 8,84%	C.A.C. 0,20% + Extra legem 0,20% a carico lavoratore
Area 1	178 172	1397,84 1340,91	34,47 24,49	28,24 26,01	1460,55 1391,41	129,11 123,00	5,84 5,57
Area 2	162 158	1257,04 1223,24	20,50 20,00	22,92 21,76	1300,46 1265,00	114,96 111,83	5,20 5,06
Area 3	145	1111,72	14,74	18,09	1144,55	101,18	4,58

OPERAI A TEMPO DETERMINATO

Art. 18

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 nella misura del 3% sul salario lordo vigente per le varie aree e i livelli della nostra provincia.

L'individuazione dei settori produttivi e/o le aziende interessate e i parametri di valutazione saranno oggetto di esame e confronto presso la Commissione paritetica di cui all'art. 7, su richiesta di una delle parti.

Le parti convengono di impegnarsi all'attuazione del presente articolo dopo la definizione dell'accordo fra le parti contrattuali del CCNL di categoria.

Art. 19

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. 20
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^a mensilità: alla data del 30 aprile di ogni anno;
- 13^a 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^a e 14^a mensilità, sono conglobati nel terzo elemento ai sensi dell'Art. 49 del C.C.N.L. del 25/05/2010.

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. 21
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. 22
INDENNITÀ DI PERCORSO

I datori di lavoro che assumono operai agricoli la cui residenza disti dall'Azienda oltre i 4 Km. sono tenuti a corrispondere a detti lavo-

ratori un rimborso spese - mezzo di trasporto, in modo forfettario e per ogni giornata di prestazione, nella seguente misura:

- fino a una distanza tra andata e ritorno di 8 Km. Euro 3,00
- fino a una distanza tra andata e ritorno di 12 Km. Euro 5,00
- fino a una distanza tra andata e ritorno di 18 Km. Euro 6,00
- oltre i 18 Km. 1/5° del prezzo della benzina per Km.

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, sarà considerato lavorativo oltre i 100 minuti complessivamente impiegati nel percorso di 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. 23 SPESE DI VIAGGIO

Le spese di viaggio per la manodopera richiesta dagli agricoltori fuori dei Comuni di loro residenza, sono a totale carico del datore di lavoro richiedente, il quale dovrà anche corrispondere il salario per i giorni di viaggio. Nel caso in cui i lavoratori raggiungano l'azienda utilizzando il trasporto pubblico, incluse le linee appositamente istituite dall'Ente Regione, l'azienda rimborserà il costo del biglietto.

Nel caso in cui singole aziende o gruppi di esse concordino e programmino servizi di trasporto per rilevanti flussi stagionali di manodopera agricola, previa loro individuazione in convenzioni ex art. 17 L. 56/87, le parti, ai sensi e per gli effetti dell'art. 2 comma 7 del D.L. 01/10/1996 n. 511, convertito nella legge 608/96 e successive modificazioni, saranno approntate e saranno sostenute apposite richieste per il concorso al finanziamento degli stessi a carico del Fondo per l'occupazione.

Art. 24
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) giornaliera. Il datore di lavoro è tenuto a disporre di locali idonei di pernottamento dei lavoratori, conformemente alle vigenti disposizioni di legge.

Art. 25
INTEGRAZIONE INDENNITÀ DI MALATTIA ED ASSISTENZA CONTRATTUALE

Per l'integrazione dell'indennità di malattia/infortunio degli operai agricoli, per l'assistenza contrattuale provinciale e per tutti gli interventi assistenziali promossi dal CIMALA, viene stabilita una contribuzione per ogni giornata di effettivo lavoro risultante a carico dei datori di lavoro dagli elenchi INPS nella misura dello 1,00% dell'imponibile contributivo giornaliero.

Detto contributo è posto a carico della Azienda e del lavoratore ed è ripartito nella seguente misura: 0,80% a carico dell'azienda e 0,20% a carico del lavoratore.

La quota parte a carico del lavoratore sarà trattenuta sul salario per ogni giornata lavorativa.

Per gli apprendisti, in caso di malattia, il Fondo erogherà il 100% della retribuzione per i primi 3 giorni di carenza. Inoltre il Fondo integrerà al trattamento di legge corrisposto dagli istituti per il trattamento di malattia o infortunio agli apprendisti, un importo fino al 100%.

Per gli O.T.I. e O.T.D i primi 3 giorni di carenza di malattia saranno a totale carico del Fondo nella misura del 100%. Per gli OTI e OTD il Fondo rimborserà il 50% delle spese sostenute per le visite diagnostiche e specialistiche non coperte dal S.S.N. e dal F.I.S.L.A.F., dietro esibizione di certificazione fiscale.

L'integrazione a carico del Fondo per malattia e infortunio sarà fino al 100% della retribuzione.

Previa verifica del CIMALA, le parti si impegnano, nelle stesse percentuali in essere, ad adeguare la contribuzione per il Fondo.

Art. 26
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.).

Per tali lavoratori, in base a quanto stabilito dal protocollo d'intesa di cui all'art.64 del C.C.N.L. 1998 - punto b, si stabilisce che gli stessi non potranno essere adibiti a lavori nocivi per oltre quattro giorni la settimana. 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 rigosità di tale individuazione e delle misure di tutela da adottare, oltre a quanto previsto dal C.C.P.L. e della legge 25/5/1970 n. 300, potrà essere richiesto l'intervento del Centro di medicina preventiva e degli Enti tecnici e sanitari pubblici esistenti. In attesa della stipula delle apposite convenzioni con le Aziende Sanitarie locali, dette visite mediche saranno effettuate presso l'Istituto di Medicina del lavoro dell'Università di Bari. I delegati hanno il compito di informare la Commissione Provinciale paritetica del mancato rispetto delle leggi vigenti. Le parti contraenti il presente C.C.P.L., 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. A seguito delle risultanze avute, si avrà cura di porre in essere, congiuntamente, quelle azioni che possano eliminare gli eventuali inconvenienti prevedibili. In relazione alle conclusioni della Commissione Nazionale di cui all'impegno a verbale, le parti valuteranno la specifica materia dei lavori nocivi e adotteranno le opportune decisioni, anche in ordine al tempo massimo di esposizione ai vari tipi di rischio nell'arco dell'orario di lavoro.

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. 27
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.

Le Commissioni Intersindacali dedicheranno specifici studi ai sensi degli artt. 9 e 10 del CCNL/94. 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. 28
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 ordinato. 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. 29

DISCIPLINA DEI LICENZIAMENTI INDIVIDUALI PER GLI OPERAI A TEMPO INDETERMINATO

Si riporta integralmente l'art. 69 del C.C.N.L. 1998: "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 che segue:

- a) per le aziende non soggette alle limitazioni dei licenziamenti di cui alle leggi 15 luglio 1966 n. 604 e 20 maggio 1970 n. 300, la materia dei licenziamenti per giusta causa e giustificato motivo è regolamentata dall'Accordo Nazionale del 29 giugno 1983;
- b) per le aziende, invece, che rientrano nell'ambito applicativo delle sopra richiamate leggi, si applica la seguente disciplina:
 - nel rapporto individuale di lavoro a tempo indeterminato, il licenziamento degli operai in base alle citate leggi 15 luglio 1966 n. 604 e 20 maggio n. 300 non può avvenire che per giusta causa, ai sensi dell'art. 2119 del Codice Civile e per giustificato motivo.

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 C.C.N.L. o dai C.C.P.L.;
- 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 colturali 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 C.C.N.L.

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. 53, 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 o, comunque, non oltre il compimento del 65 anno di età.

Art. 30
PIANI CULTURALI

La comunicazione dei piani culturali di cui all'art. 11 della legge 11 marzo 1970 n. 83, con l'indicazione del fabbisogno quantitativo e qualitativo di manodopera, le altre indicazioni previste dalla legge secondo gli orientamenti di cui all'art. 30, verrà effettuata, oltre che alle Commissioni locali di Collocamento, anche alle Commissioni intercomunali di cui all'art. 36, in triplice copia, al fine di prevedere una valutazione occupazionale per comprensori territoriali più ampi, la crescita dell'occupazione complessiva nell'ambito della zona tenendo anche presente le scelte occupazionali della programmazione regionale.

La Commissione intercomunale darà avviso di ricezione del piano culturale all'azienda, nonché al delegato aziendale della stessa. I nominativi dei componenti delle predette Commissioni intercomunali trasmessi alle singole Organizzazioni sindacali contraenti, al Direttore dell'Ufficio del Lavoro Provinciale. In caso di mancato adempimento il Direttore del predetto Ufficio convocherà immediatamente l'Organizzazione inadempiente. La mancata comunicazione dei piani culturali da parte delle aziende costituisce violazione dell'accordo e verrà immediatamente segnalata al Direttore dell'Ufficio Provinciale del Lavoro il quale si farà trasmettere i piani comunicati alla Commissione locale secondo l'obbligo di legge, ove accerti l'inadempienza in quest'ultimo obbligo, promuoverà i provvedimenti sanzionatori di cui al punto 6 dell'art. 11 e degli ultimi due commi dell'art. 20 del D.L. 1970 n. 7.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro si impegnano a promuovere attraverso la stampa e attraverso proprie circolari la diffusione tra i propri associati dell'obbligo e del dovere di presentare anche alle Commissioni intercomunali i piani culturali di cui all'art. 11 del D.L. n. 7/1970.

Art. 31

**SVILUPPO DELL'AGRICOLTURA
PIANI DI SVILUPPO AZIENDALI**

(legge 9 maggio 1975 n. 153) (rif. art. 29 C.I.P.L. 1984)

Fermo restando quanto previsto dal C.C.N.L., le parti stipulanti il presente C.C.P.L. riconoscono negli istituendi "comprensori" il livello sin-

dacale territorialmente corrispondente ai fini degli opportuni approfondimenti dei piani di sviluppo aziendali di cui alla legge n. 153 del 1975, in vista del parere che i Comitati Consultivi istituzionali dovranno emettere su tali piani.

Ciò premesso, le parti demandano alle Commissioni sindacali Comprensoriali il compito stabilito dal precedente comma.

A tal fine si conviene che le Commissioni sindacali comprensoriali si riuniranno preventivamente per gli adempimenti previsti dal primo comma del presente articolo. In ogni caso l'esame da parte delle Commissioni sindacali comprensoriali non dovrà ritardare l'iter burocratico stabilito da norme legislative e regolamentari per l'approvazione dei piani di sviluppo.

DICHIARAZIONE A VERBALE

(Da inserire nella norma che prevede la sostituzione delle Commissioni intercomunali in commissione comprensoriali).

Le parti opereranno nei confronti della Regione Puglia per una sollecita approvazione dei provvedimenti relativi alla organizzazione del territorio regionale in comprensori di programmazione e sviluppo.

Art. 32

OCCUPAZIONE - FINANZIAMENTI PUBBLICI

(rif. Art. 30 C.I.P.L. 1984)

Al fine di un razionale ed economico utilizzo delle superfici agrarie, proficuamente coltivabili, per il superamento della crisi che investe il settore agricolo, con un suo rilancio nell'interesse dei produttori, dei lavoratori (mirando, nel tempo, ad una più ampia occupazione e relativi miglioramenti previdenziali collegati all'occupazione stessa e con una maggiore specializzazione) e di tutta la collettività nazionale, le parti concordano e si impegnano:

- 1) a svolgere ogni azione tendente ad assicurare che i finanziamenti pubblici, a livello regionale e statale e i crediti agrari a tasso agevolato, siano assicurati, con carattere prioritario, nel rispetto delle leggi vigenti, a quelle aziende che seguono gli orientamenti indicati dalle politiche regionali di sviluppo, dagli indirizzi statali e da quelli comunitari;
- 2) si concorda, inoltre, sulla opportunità di una possibile diversificazione colturale nell'ambito dei comprensori irrigui, sempre che si possa disporre di adeguate dotazioni idriche, con distribuzione a carattere collettivo.

A tal fine si conferma l'obbligo, da parte delle aziende tenute alla presentazione dei piani colturali (come previsto dalla legge n. 83/70) da inviare, in triplice copia, alle commissioni paritetiche intercomunali, i piani stessi da formularsi secondo gli indirizzi di cui sopra. Le predette commissioni intercomunali esamineranno detti piani e ne trasmetteranno tempestivamente copia alla commissione provinciale ed al delegato aziendale in funzione al momento della trasmissione del piano stesso.

La predetta commissione provinciale è autorizzata ad esprimere un parere sull'attuazione, in detti piani, delle politiche regionali di sviluppo e degli orientamenti statali e comunitari, tenendo conto della opportunità di incrementare congiuntamente la produzione, la convenienza economica e l'occupazione. In caso di mutazioni colturali produttive che interessino l'intera azienda o una parte rilevante di essa, si conferma l'opportunità della preventiva presentazione, da parte di quelle aziende tenute alla presentazione dei piani colturali, di modificazioni alla originaria comunicazione, seguendo quanto innanzi indicato.

Art. 33
**MIGLIORAMENTO RAPPORTI DI LAVORO
A TEMPO DETERMINATO**
(rif. art. 31 C.I.P.L. 1984)

Premesso che in base a quanto disposto dall'art. 41 del C.C.N.L. 29.6.1983 le Organizzazioni provinciali sono delegate ad individuare le tendenze di sviluppo economico dell'agricoltura di questa Provincia, anche al fine di migliorare le dimensioni dei rapporti di lavoro onde conseguire il consolidamento di quelle fasce occupazionali sufficienti ad acquisire le disposizioni di cui alla legge n. 37 del 1977.

A tal fine le parti convengono di operare a livello regionale, provinciale e comprensoriale per la elaborazione di obiettivi programmatici da parte degli Organi di Governo Centrale e periferico, per un coerente uso delle risorse finanziarie ed umane e per il miglioramento delle strutture produttive e dei servizi di carattere pubblico. Le parti convengono altresì che gli obiettivi di cui sopra potranno perseguirsi mediante:

- il progresso delle ricerche scientifiche, economiche e di mercato, il raccordo tra il settore agricolo con le industrie produttive e di materie prime, di conservazione e trasformazione dei prodotti agricoli;
- la realizzazione di una adeguata diversificazione degli indirizzi colturali che tenga conto della specializzazione delle aziende;
- la individuazione della reale disponibilità quantitativa e qualitativa della manodopera da realizzarsi anche attraverso periodiche indagini

ni sistematiche promosse dalle Commissioni paritetiche sindacali di cui agli artt. 51 e 52 del Contratto Nazionale del 29.6.1983.

Ciò anche al fine di realizzare una migliore stabilità dell'occupazione degli operai a tempo determinato finalizzata ad un ringiovanimento e ad una crescente professionalità delle maestranze agricole. Ciò premesso, le parti ritengono che le finalità e le condizioni di cui sopra possono realizzarsi attraverso lo sviluppo dei seguenti principali comparti produttivi.

ORTOFRUTTICOLTURA

Nelle zone irrigue ove la suscettività di produzione ortofrutticola si appalesa quale quella che dal punto di vista produttivo qualitativo, remunerativo ed occupazionale la più rispondente, occorrerà che la programmazione dovrà tenere conto della possibilità di trasformazione, conservazione e commercializzazione nel quadro, quest'ultima, della domanda di mercato interno ed esterno, anche e principalmente in vista della entrata nel M.E.C. di altri Paesi ad eguali vocazioni ortofrutticola e degli accordi con i Paesi del bacino mediterraneo. È indispensabile, quindi, una revisione degli strumenti legislativi comunitari per il necessario adeguamento alla realtà politico-economica del momento.

Infine, si ravvisa la opportunità di sviluppare al massimo le Associazioni dei produttori, sia come strumento normativo e di programmazione delle produzioni, sia come soggetto contrattuale nei confronti della industria di trasformazione, sia ancora quale struttura di affiancamento degli Organi di programmazione del settore, nell'ambito delle leggi quadro nazionali e regionali e del piano agricolo alimentare.

CEREALICOLTURA

Riaffermando la vocazione della cerealicoltura diretta alla produzione prevalentemente del grano duro, occorrerà sfruttare al massimo i risultati della ricerca e della sperimentazione scientifica in ordine alla individuazione delle varietà colturali nonché delle tecniche più progredite dirette alle maggiori produzioni unitarie. Nelle zone irrigue programmare le possibili soluzioni di intensificazioni di successive utilizzazioni agrarie, purché siano salvaguardate le esigenze di mercato e qualitative.

ZOOTECNIA

A sostegno e sviluppo del settore zootecnico impegnare l'Ente Regione ad elaborare un programma agro-silvo-pastorale in attuazione della legge n. 153 (piano agricolo alimentare) a destinare con carattere prioritario e, comunque, non inferiore al 60%, tutti quei finanziamenti rivenienti da disposizioni nazionali e regionali alla zootecnia di montagna e di collina, ciò al fine dell'incremento della produttività, per bloccare la disgregazione economica e sociale della montagna e della collina, per assicurare ai lavoratori alte quote di occupazione integrata tra attività zootecnica e lavori boschivi per lo sviluppo dell'associazionismo ed infine per garantire agli allevatori condizioni fiscali più favorevoli.

OLIVICOLTURA

Per l'olivicoltura di alta collina prevedere incentivazioni diversificate in un quadro di politica agro-pastorale; nell'olivicoltura di collina e di bassa pianura sfruttare le necessarie operazioni colturali al fine di miglioramento del prodotto. Inoltre, per una più adeguata commercializzazione del prodotto stesso, si ravvisa la urgenza di una riforma legislativa per la classificazione degli olii anche in vista dell'entrata nel M.E.C. di altri Paesi. Si auspica l'incremento della produzione delle olive da tavola.

VITICOLTURA

Espansione programmata degli impianti specializzati di uva da vino, con particolare riferimento a quelli D.O.C. e tipici; inoltre, per quanto attiene l'uva da tavola per una maggiore valorizzazione del prodotto assistito da adeguate strutture cooperative di trasformazione anche alternative a commercializzazione del prodotto sia sul mercato che su quello estero.

FLOROVIVAISTICA

Si auspica per il settore florovivaistico il miglioramento delle infrastrutture atte a favorire un potenziamento e miglioramento qualitativo delle produzioni con particolare riferimento all'abbassamento dei costi produttivi (individuazione di adeguate fonti irrigue e costituzione di una valida rete distributiva al servizio delle aziende) ed all'auspicabile incremento dei valori occupazionali, nonché adeguati finanziamenti atti a pro-

muovere cooperative tra produttori al fine anche di consentire una valida organizzazione per il collocamento (mercato floricolo, trasporti, commissionari all'estero) sempre nell'ambito delle direttive poste dalla C.E.E.. Non va trascurato l'aspetto della difesa fito-sanitaria specie nel rapporto alle disposizioni che regolano le esportazioni (certificazione fito-sanitarie) nonché provvedere alle adeguate forme di finanziamento e potenziamento degli istituti di qualificazione professionale nel settore.

Le parti contraenti convengono, infine, sulla necessità che gli investimenti, i finanziamenti pubblici, la trasformazione ed i miglioramenti fondiari siano finalizzati in armonia alle linee della programmazione a realizzarsi:

- a) lo sviluppo e l'ammodernamento dei fondamentali settori produttivi che salvaguardino livelli di specializzazione produttivi e quelli occupazionali;
- b) l'utilizzazione economicamente e socialmente valida di tutte le risorse produttive;
- c) l'adozione delle più appropriate tecniche colturali.

Le parti si danno atto che le scelte produttive innanzi indicate debbano essere valide anche sul piano tecnico, economico oltre che su quello sociale.

Le Organizzazioni imprenditoriali nel quadro degli impegni ad operare per lo sviluppo dell'agricoltura provinciale e dei connessi livelli occupazionali si impegnano a svolgere ogni opportuna azione di promozione e di divulgazione affinché le aziende compiano ogni sforzo nell'indirizzare le scelte produttive e le tecniche colturali in coerenza con i principi sopra enunciati.

Le parti, nello spirito del miglioramento dei rapporti di lavoro a tempo determinato e ribadendo l'impegno a svolgere ogni azione diretta ad accrescere i livelli occupazionali degli operai a tempo determinato in connessione allo sviluppo produttivo, tecnico ed economico, convengono di porre in essere congiuntamente le azioni necessarie ad attivare su questi problemi gli organi pubblici, centrali e periferici, con particolare riferimento alla Regione.

DICHIARAZIONE A VERBALE

OCCUPAZIONE GIOVANILE (vedasi art. 23 C.I.P.L. 23/7/1977)

Le parti stipulanti il presente contratto integrativo provinciale riconoscono che nella provincia di Bari, nel settore dell'agricoltura, esistono prospettive occupazionali per la legge 285 e, pertanto, si impegna-

no a elaborare linee applicative, entro tre mesi dalla predisposizione dei programmi di formazione professionale da parte della Regione con particolare riferimento ai "contratti di formazione". Le parti ritengono, altresì, che ai fini dello sviluppo produttivo e sociale dell'agricoltura sia fondamentale il rinnovamento delle forze impegnate nel settore, da perseguirsi attraverso l'inserimento dei giovani e l'elevazione delle capacità professionali degli stessi secondo quanto disposto, dalla citata legge n. 285/1977 sull'occupazione giovanile.

A tal fine la parti convengono che nel caso di ulteriori assunzioni di lavoratori, le aziende possono favorire quelle di giovani in possesso delle qualifiche richieste. Contemporaneamente le parti ritengono opportuno prendere contatti con i rappresentanti degli Istituti Tecnici Agrari per un adeguamento dei corsi di studio alle esigenze tecniche e produttive dell'agricoltura barese e per una migliore qualificazione tecnico-pratico dei giovani.

Art. 34

USO DELLE RISORSE (rif. art. 32 C.I.P.L. 1984)

Con riferimento all'art. 32 del C.I.P.L. 1984, le parti concordano di incontrarsi, su richiesta di una di esse, due volte all'anno. Il primo incontro avverrà entro il 31 marzo.

Art. 35

RIUNIONI IN AZIENDA

Alle riunioni in azienda previste e regolate dall'art. 82 del C.C.N.L., 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.

Art. 36

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.

Art. 37
QUOTA SINDACALE PER DELEGA

In applicazione di quanto previsto dall'art. 82 del C.C.N.L. luglio '98 e dell'art. 34 del C.C.P.L. '96 ed 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;
- d)* i lavoratori sottoscriveranno la delega utilizzando il modulo unitario indicato all'Allegato D).

DELEGA SINDACALE UNITARIA

Spett.le Azienda

.....
.....

Il sottoscritto nato a

il e residente a

Via..... N°, Tel.

con la presente DELEGA autorizza codesta Direzione Aziendale a trattene-
re, ai sensi delle vigenti norme contrattuali e per effetto delle disposi-
zioni della L. 300/70, la somma pari al delle seguenti voci

.....

a partire dall'..... versandola sul c/c del seguente Sindacato:

FLAI - C.G.I.L.

FAI - C.I.S.L.

UILA - U.I.L.

Dichiara altresì di revocare, come in effetti revoca, la delega a suo tem-
po conferita alla organizzazione Sindacale

Data.....

Firma.....

Informativa ai sensi della Legge 31 dicembre 1996 n. 675

La informiamo, ai sensi dell'art. 10 della L. 31 dicembre 1996, n° 675, recante
disposizioni a tutela delle persone o di altri soggetti rispetto al trattamento di dati
personali, che i dati da Lei forniti potranno formare oggetto di trattamento, nel
rispetto della normativa sopra richiamata e degli obblighi di riservatezza cui è ispi-
rata la nostra attività. La informiamo altresì che in relazione ai predetti trattamen-
ti, Lei potrà esercitare i diritti di cui all'art. 13 della Legge 31.12.96 n. 676.

* * *

Ricevuta l'informativa sull'utilizzazione dei miei dati personali ai sensi dell'art. 10
della L. 675/96, consento al loro trattamento nella misura necessaria per il per-
seguimento degli scopi statutari. Consento anche che i dati riguardanti l'iscrizione
sindacale siano comunicati al datore di lavoro e/o Enti previdenziali, e da questi
trattati nella misura necessaria all'adempimento di obblighi previsti dalla legge,
dai contratti e dalle convenzioni.

Firma.....

DICHIARAZIONE

Il sottoscritto nato a
il e residente a
Via..... N. Tel.
dipendente dell'azienda
fa domanda di essere iscritto al Sindacato.....
a partire dall'.....
Data..... Firma.....

Informativa ai sensi della Legge 31 dicembre 1996 n.675

La informiamo, ai sensi dell'art. 10 della L. 31 dicembre 1996, n° 675, recante disposizioni a tutela delle persone o di altri soggetti rispetto al trattamento di dati personali, che i dati da Lei forniti potranno formare oggetto di trattamento, nel rispetto della normativa sopra richiamata e degli obblighi di riservatezza cui è ispirata la nostra attività. La informiamo altresì che in relazione ai predetti trattamenti, Lei potrà esercitare i diritti di cui all'art. 13 della Legge 31.12.96 n. 676.

Ricevuta l' informativa sull'utilizzazione dei miei dati personali ai sensi dell'art. 10 della L. 675/96, consento al loro trattamento nella misura necessaria per il perseguimento degli scopi statutari. Consento anche che i dati riguardanti l'iscrizione sindacale siano comunicati al datore di lavoro e/o Enti previdenziali, e da questi trattati nella misura necessaria all'adempimento di obblighi previsti dalla legge, dai contratti e dalle convenzioni.

Firma.....

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti si danno reciprocamente atto sulla necessità di dare piena attuazione di quanto previsto dalla L. 626/97, dal Verbale di Accordo tra le parti del 18.12.96 (Allegato 5 del CCNL), di favorire la elezione del Delegato alla Sicurezza la sua formazione a tutela della salute dei lavoratori agricoli in azienda.

Firma.....

Art. 38
MERCATO DEL LAVORO

Con riferimento al D.L.vo n. 468/97 e all'art. 9 del C.C.N.L. '98 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 sottoscrittrici 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 precisi 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. 3 componenti in rappresentanza delle Organizzazioni datoriali e da n. 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 C.C.P.L., 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. 39
CASSA EXTRA-LEGEM/BILATERALITÀ

Per rendere compiuto il processo di quanto concordato a livello nazionale a seguito del Verbale di Accordo stipulato in data 30 luglio 2012 si procederà, entro sei mesi dalla stipula del presente contratto, alla integrazione dello Statuto del CIMALA al fine di recepire il Verbale di cui sopra.

Il CIMALA organizza e gestisce attività e/o servizi di integrazione al reddito individuati dal C.P.L. in materia di welfare per i lavoratori; effettua il monitoraggio del mercato del lavoro finalizzato a promuovere l'incontro domanda-offerta e la formazione professionale e continua; realizza le attività utili all'inclusione ed all'inserimento nella società italiana dei lavoratori immigrati; promuove lo sviluppo delle relazioni sindacali e l'applicazione della contrattazione collettiva; svolge i compiti e

le attività precedentemente affidati all'Osservatorio Provinciale, al Centro di Formazione Agricola, alla Commissione per la Sicurezza e ad altri eventuali strumenti bilaterali costituiti a livello provinciale; esercita tutte le altre funzioni che le Parti dovessero ritenere opportune per il miglioramento delle relazioni sindacali e l'applicazione della contrattazione collettiva; riscuote la contribuzione appositamente istituita dal C.P.L. per le attività della Cassa/Ente.

Pertanto le parti concordano di:

- contrattualizzare le prestazioni;
- estendere alcune prestazioni a sostegno dei lavoratori agricoli e florovivaisti;
- prevedere interventi per i lavoratori al di sotto delle 50 giornate annue;
- alla luce delle nuove prestazioni in via di definizione si concorda di aumentare la quota di contribuzione prevista per il CIMALA e il CAC provinciale portandola all'1,00% dell'imponibile contributivo giornaliero ripartita nella seguente misura: 0,80% a carico del datore di lavoro e 0,20% a carico del lavoratore.

Art. 40

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. 41

DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO

Il presente Contratto Provinciale di Lavoro (C.C.P.L.) decorre dal 1° gennaio 2012 e scade il 31 dicembre 2015; esso ha durata quadriennale per gli aspetti normativi e biennale per gli aspetti economici.

DICHIARAZIONE A VERBALE

RAPPORTI ANOMALI

(riprodotta da CIPL 1984 rifer. art. 39 dello stesso)

In riferimento al punto 25 della Piattaforma presentata dalle OO.SS. dei lavoratori agricoli dipendenti (Rapporti anomali), le parti si incontreranno entro 2 mesi dalla data della stipula del presente C.I.P.L. per esaminare la richiesta.

Art. 42
ESCLUSIVITÀ DI STAMPA

Il presente C.C.P.L. 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 BARI

FEDERAZIONE PROVINCIALE COLDIRETTI BARI

CIA PROVINCIALE

FLAI CGIL

FAI CISL

UILA UIL

ALLEGATO A

Alla

Oggetto: **Diritto di precedenza da presentare entro 90 gg. dalla data di cessazione del rapporto di lavoro ai sensi del C.C.P.L.**

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 precedenza, 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

**VERBALE DI ACCORDO
AL 1° CONTRATTO
INTEGRATIVO PROVINCIALE
PER GLI OPERAI AGRICOLI
E FLOROVIVAISTI
DELLA PROVINCIA
BAT**

Il giorno 31/07/2013, nella Sede della Confagricoltura di Bisceglie (Barletta-Andria-Trani)

tra

- La **Confagricoltura Bari-B.A.T.** rappresentata da: Umberto BUCCI - Michelangelo DE BENEDITTIS - Francesco DE CORATO - Saverio DE BELLIS - Giovanni PORCELLI - Giampiero LASELVA - Angelo COSMAI;
- la **Federazione Provinciale Coldiretti di Bari e Foggia** rappresentata da: Pietro SALCUNI - Giuseppe LICURSI - Alfonso GUERRA;
- la **Confederazione Italiana Agricoltori Provinciale B.A.T.** rappresentata da: Felice ARDITO - Michele CARRONE - Giuseppe GUADAGNO - Matteo LAMANUZZI - Angelo TERLIZZI - Savino MALDONE - Nicola CANTATORE;

e

- la **FLAI - CGIL Provinciale B.A.T.** rappresentata da: Felice PELAGIO, Gaetano RIGLIETTI, Daniela FORTUNATO, Antonio DI BARI;
- la **FAI - CISL** rappresentata da: Pasquale FIORE - Franco BAMBACINIO - Vito CINQUEPALMI, Giovanni DI PINTO, Luciano DI NUNNO;
- la **UILA - UIL Provinciale B.A.T.** rappresentata da Michele PALERMO;

si concorda quanto segue:

tra le parti sindacali e datoriali a seguito della Costituzione della nuova Provincia BAT (Barletta-Andria-Trani) si conviene di sottoscrivere il CPL Contratto Provinciale ai sensi dell'art. 2 del CCNL Operai Agricoli e Florovivaisti.

La Provincia di Barletta-Andria-Trani comprende sette Comuni già ricadenti nella ex Provincia di Bari e tre ricadenti nella vecchia Provincia di Foggia.

Attualmente in assenza del CPL della nuova Provincia, il Contratto vigente applicato ai lavoratori agricoli e florovivisti fa riferimento rispettivamente ai contratti provinciali di Bari e Foggia.

Diversi sono stati gli incontri tra le parti, tanto che si è previsto di prendere atto del momento d'incertezza degli assetti istituzionali della Provincia, che, di fatto, hanno frenato per diversi mesi la trattativa sul Contratto BAT, e pertanto, si conveniva, in attesa della sottoscrizione del CPL di Bari e di Foggia ri-

spettivamente sottoscritti il 20/05/2013 e l'8/01/2013 quali riferimenti contrattuali per dare inizio alla discussione del 1° Contratto Provinciale BAT.

Tenuto conto che il CPL Provinciale di Bari è prevalentemente applicato nel territorio della BAT, dovuto anche alle dimensioni del territorio ricadente nella ex Provincia di Bari, atteso che è interesse delle parti di dare alla Provincia Bat un contratto uniforme dei CPL in tutte le sue parti e al fine di evitare che le aziende ed in modo particolare i lavoratori siano parte danneggiata, nell'attesa della stesura del nuovo contratto provinciale, le parti Datoriali in comune accordo con le parti Sindacali propongono di applicare, in via del tutto transitoria, per i sette comuni della ex provincia di Bari il contratto Provinciale di Bari con i relativi aumenti contrattuali a partire dal 01/06/2013 e, per i tre comuni della ex provincia di Foggia, il contratto provinciale di Foggia con relativi aumenti contrattuali a partire dal 01/01/2013.

Fermo restante l'impegno a uniformare la parte normativa ed economica, le parti si incontreranno nei prossimi mesi e comunque entro non oltre il 31/12/2013, per procedere all'individuazione per l'equiparazione della normativa contrattuale e la salvaguardia delle condizioni di miglior favore rivenienti dai 2 CPL di Bari e Foggia, per la stesura di un nuovo contratto Provinciale BAT.

Ci si propone, inoltre, di scrivere in un periodo ragionevolmente breve la parte normativa e a seguire quella retributiva del nuovo contratto per gli operai agricoli della Provincia BAT, concordando l'incontro per il 02/09/2013.

LETTO, CONFERMATO E SOTTOSCRITTO

CONFAGRICOLTURA BARI-BAT

COLDIRETTI BARI-FOGGIA

CIA BAT

FLAI CGIL BAT

FAI CISL

UILA UIL BAT

INDICE

REGOLAMENTO CIMALA

Indennità integrativa di malattia od infortunio ai lavoratori agricoli della provincia di Bari	pag. 5
--	--------

CONTRATTO PROVINCIALE DI LAVORO PER GLI OPERAI AGRICOLI DELLA PROVINCIA DI BARI

Verbale di accordo per il rinnovo del contratto provinciale lavoro per gli operai agricoli e florovivaisti della provincia di Bari ..	''	11
Art. 1 - Oggetto del contratto	''	12
Art. 2 - Definizione degli operai agricoli	''	12
Art. 3 - Assunzione	''	12
Art. 4 - Manodopera migrante	''	15
Art. 5 - Riassunzione	''	16
Art. 6 - Osservatorio provinciale	''	16
Art. 7 - Commissione paritetica	''	20
Art. 8 - Classificazione	''	21
Profili professionali e declaratoria delle mansioni	''	25
Area 1 ^a	''	25
Area 2 ^a	''	27
Area 3 ^a	''	28
Art. 9 - Attività formativa	''	29
<i>Allegato A</i> - Convenzione da inviare alla Commissione Regionale per l'Impiego della Puglia	''	31
<i>Allegato B</i> - Piano di assunzioni	''	32
<i>Allegato C</i> - Verbale di accesso sindacale	''	33
Art. 9/bis della Piattaforma del C.C.P.L. - Permessi per formazione continua e recupero scolastico	''	34
Art. 10 - Lavori nocivi e pesanti	''	34
Art. 10/bis - Sicurezza del lavoro	''	35
Art. 11 - Orario di lavoro - Organizzazione del lavoro	''	36
Art. 12 - Carico bestiame	''	36
Art. 13 - Riposo settimanale	''	37

Art. 14 - Interruzioni - Recuperi	pag. 38
Art. 15 - Permessi straordinari	" 38
Art. 16 - Permessi per corsi di recupero scolastico	" 39
Art. 17 - Retribuzione	" 39
– Assetto retributivo a regime operai agricoli	" 40
– Salari tabellari giornalieri in vigore dall'1.6.2013 a seguito del rinnovo del C.C.P.L. avvenuto in data 20 maggio 2013 - I ^a tranche	" 41
– Salari tabellari giornalieri in vigore dall'31.12.2013 a seguito del rinnovo del C.C.P.L. avvenuto in data 20 maggio 2013 - II ^a tranche	" 42
– Salari tabellari giornalieri in vigore dall'1.4.2014 a seguito del rinnovo del C.C.P.L. avvenuto in data 20 maggio 2013 - III ^a tranche	" 43
– Salari tabellari mensili in vigore dall'1.6.2013 a seguito del rinnovo del C.C.P.L. avvenuto in data 20 maggio 2013 - I ^a tranche	" 44
– Salari tabellari mensili in vigore dall'31.12.2013 a seguito del rinnovo del C.C.P.L. avvenuto in data 20 maggio 2013 - II ^a tranche	" 45
– Salari tabellari mensili in vigore dall'1.4.2014 a seguito del rinnovo del C.C.P.L. avvenuto in data 20 maggio 2013 - III ^a tranche	" 46
Art. 18 - Premio per obiettivo	" 47
Art. 19 - Alloggio e annessi	" 47
Art. 20 - Obblighi particolari tra le parti	" 48
Art. 21 - Rimborso spese	" 48
Art. 22 - Indennità di percorso	" 48
Art. 23 - Spese di viaggio	" 49
Art. 24 – Pernottamento	" 50
Art. 25 - Integrazione indennità di malattia ed assistenza contrattuale	" 50
Art. 26 - Condizioni di lavoro	" 51
Art. 27 - Organizzazione del lavoro	" 52
Art. 28 - Norme disciplinari	" 52
Art. 29 - Disciplina dei licenziamenti individuali per gli operai a tempo indeterminato	" 53
Art. 30 - Piani colturali	" 55
Art. 31 - Sviluppo dell'agricoltura - Piani di sviluppo aziendali ..	" 55
Art. 32 - Occupazione finanziamenti pubblici	" 56
Art. 33 - Miglioramento rapporti di lavoro a tempo determinato .	" 57
Art. 34 - Uso delle risorse	" 61
Art. 35 - Riunioni in azienda	" 61
Art. 36 - Delegato aziendale	" 61
Art. 37 - Quota sindacale per delega	" 62
<i>Allegato D</i> - Delega sindacale unitaria	" 63
Dichiarazione	" 64
Art. 38 - Mercato del lavoro	" 65
Art. 39 - Cassa extra- <i>legem</i> - Bilateralità	" 65
Art. 40 - Condizioni di miglior favore	" 66

Art. 41 - Decorrenza e durata del contratto	pag. 66
Art. 42 - Esclusività di stampa	" 67
<i>Allegato A</i> - Diritto di precedenza	" 68

**CONTRATTO PROVINCIALE DI LAVORO
PER GLI OPERAI AGRICOLI DELLA PROVINCIA BAT** " 69

Realizzato nel mese di febbraio 2014
da
Levante editori srl in Bari