

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

CONFAGRICOLTURA BARI

COLDIRETTI BARI

CIA – AGRICOLTORI ITALIANI – PROV. LEVANTE

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 – B.A.T.

Il giorno 20 Luglio 2021, presso la sede della CIMALA-EBAT BARI e BAT, Via Marchese di Montrone n.47, Bari

tra

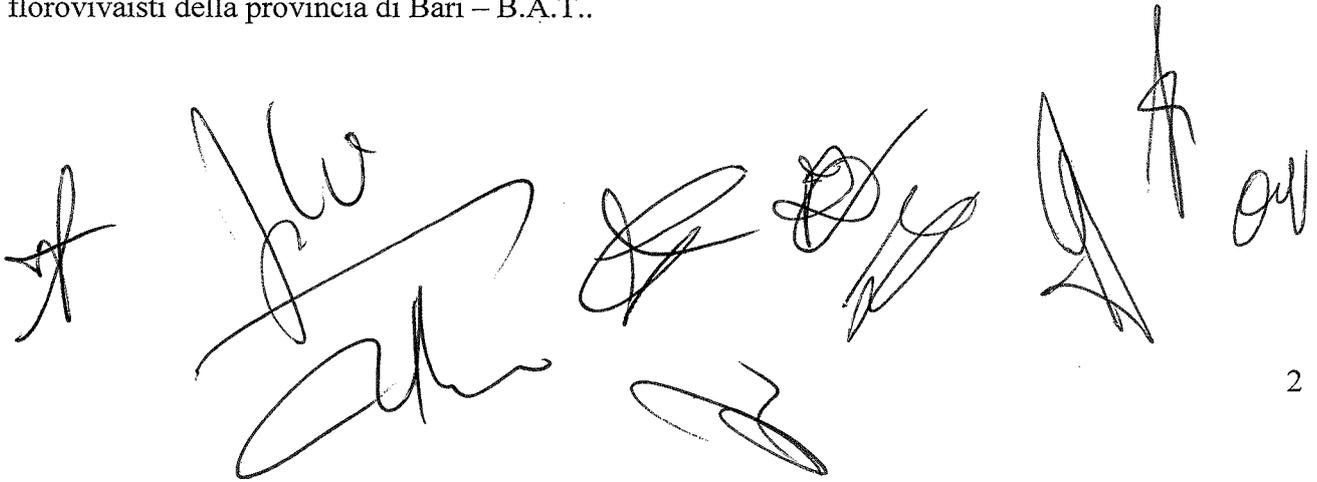
- la Confagricoltura di Bari-Bat rappresentata da: Presidente Michele LACENERE, Direttore Vincenzo VILLANI, Massimiliano DEL CORE, Vito IAFFALDANO, Michelangelo DE BENEDETTIS, Giovanni SCIANATICO, Giovanni PORCELLI, Giovanni ABATEPAOLO
- la Federazione Provinciale Coldiretti Bari rappresentata da: Presidente Savino MURAGLIA, Direttore Regionale Pietro PICCIONI, Direttore Provinciale Vincenzo RUGGIERI, Pietro SUAVO BULZIS, Giampiero LASELVA;
- la CIA – Agricoltori Italiani – Provincia Cia Levante rappresentata da: Presidente Felice ARDITO, Delegato rapporti Cpl Sergio CURCI, Direttore Giuseppe CREANZA, componenti Giunta: Giuseppe DE NOIA, Onofrio MINERVA, Domenica PIARULLO LORUSSO

e

- la FLAI CGIL Provinciale di Bari rappresentata da: Anna LEPORE Segretario Generale, Maria VINIERO Segretario, Gianluca SUSCA Segretario;
- la FLAI CGIL Provinciale B.A.T. rappresentata da: Gaetano RIGLIETTI Segretario Generale, Addolorata LACERENZA Segretaria Provinciale e dai componenti il Comitato Direttivo Provinciale sig.ri Antonio DI BARI e Francesco DI BENEDETTO;
- la FAI CISL di Bari e BAT rappresentata da: Pasquale FIORE Segretario Responsabile, Luciano Stefano DI NUNNO, Vito CINQUEPALMI, Gemma DI GENNARO, Giuseppe FIORE, Maria Carmela DI MOLFETTA, Vincenzo CINQUEPALMI, Lina BRESCIA;
- la UILA UIL Territoriale Bari/Bat rappresentata da: Pietro BUONGIORNO Segretario Generale, dai Segretari Michele PALERMO, Arcangelo PORRELLI, Franco LOSITO, Liborio CAMPANELLA e dal Tesoriere Luigi SACCHETTI;

fu

in applicazione dell'art.2 del CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti del 19 giugno 2018 è stato siglato l'Accordo per il rinnovo del Contratto Provinciale di Lavoro per gli operai agricoli e florovivaisti della provincia di Bari – B.A.T..



Art. 1

OGGETTO DEL CONTRATTO

Il presente Contratto Collettivo Provinciale di Lavoro (CPL), nell'ambito delle materie indicate dalle norme di rinvio contenute nella normativa nazionale, integra il CCNL del 19 giugno 2018 nella disciplina dei rapporti di lavoro tra le aziende singole o associate e gli operai agricoli della Provincia di Bari e B.A.T. .

Il presente CPL 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 19 giugno 2018.

Il presente CPL 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.

Nota a verbale

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

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

Art. 2

DIRITTI SINDACALI

Fermo restando quanto previsto dall'Art. 84 del CCNL, le riunioni sindacali in azienda possono essere indette dalle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente contratto, per le aziende che occupano complessivamente i 5 dipendenti.

Art. 3

DEFINIZIONE DEGLI OPERAI AGRICOLI

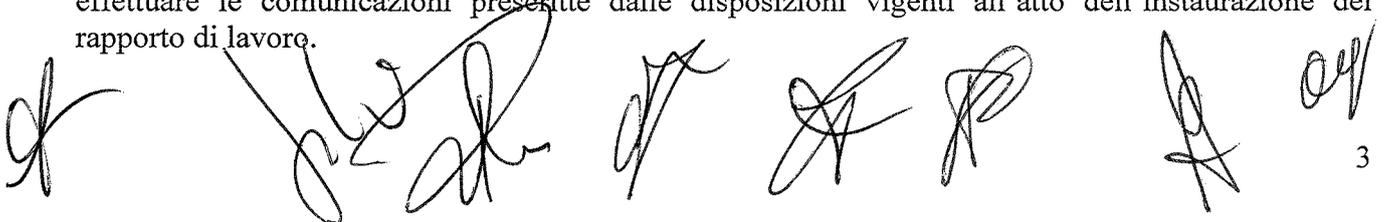
La definizione e le categorie degli operai agricoli sono previste dagli artt. 21-22 del CCNL 19 giugno 2018.

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 é quella stabilita dagli art.21-22 del CCNL del 19 giugno 2018.

Art. 4

ASSUNZIONE

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



3

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

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

VITE

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

OLIVO

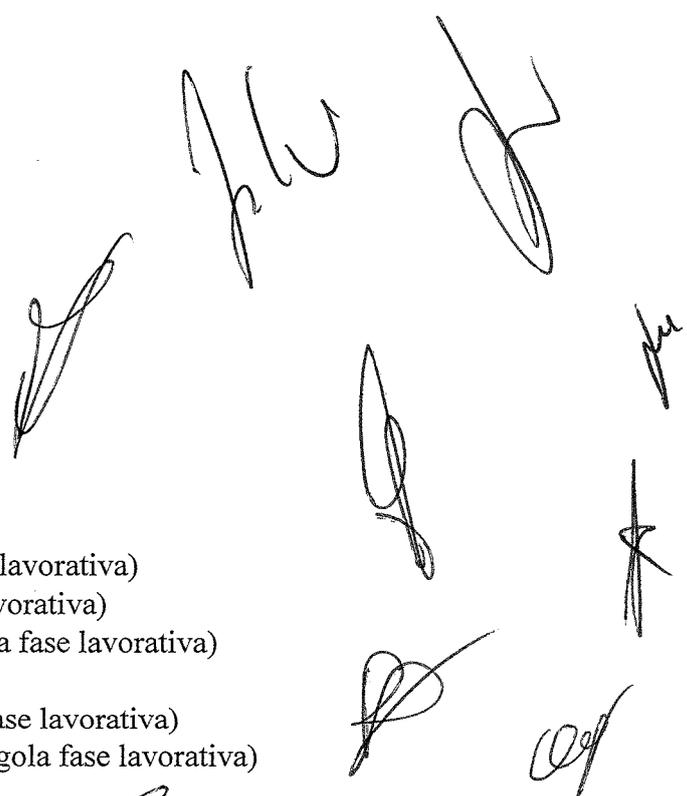
- ciascuna aratura
- trasporto e distribuzione concimi
- potatura secca
- potatura verde
- ciascun trattamento antiparassitario
- raccolta, squotitura e trasporto olive
- raccolta olive con mezzi meccanizzati
- frangitura olive

COLTURE ORTENS

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

FRUMENTO

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



MANDORLO

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

CILIEGIO E/O ALTRE COLTURE FRUTTIFERE

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

Limitatamente alle fasi lavorative sopra individuate ed ai rapporti di lavoro a termine, l'assunzione dell'operaio a tempo determinato viene effettuata con garanzie di occupazione per tutta la durata di ogni singola fase lavorativa o di rapporto di lavoro a termine con garanzia e diritto di salario per l'effettivo lavoro prestato, fermo restando l'applicazione dell'art. 20 del CPL (che 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, qualora il lavoratore si assenti per 6 giorni consecutivi senza giustificato motivo, nonché qualora non possa più effettuarsi o debba sospendersi il normale svolgimento delle operazioni colturali anzidette, a causa di avversità atmosferiche, particolari condizioni di mercato dei prodotti o obiettive esigenze tecniche, in rapporto alle disposizioni a livello direzionale, previa verifica e accordo tra la RSA e RSU, ove esistenti, e l'Azienda, che preventivamente effettueranno una verifica in materia.

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

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

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



Art. 5

RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE PER OTI

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

Art. 6

MANODOPERA MIGRANTE

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

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

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

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

Art. 7

RIASSUNZIONE

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

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

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom of the page. Some are large and stylized, while others are smaller and more compact. They appear to be signatures of various individuals involved in the document's creation or approval.

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

Art. 8

OSSERVATORIO PROVINCIALE

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

- fornire alle OO.SS., da parte delle Organizzazioni datoriali, le informazioni utili ad individuare il flusso ed il tipo di finanziamenti pubblici diretti allo sviluppo agricolo;
- fornire alle OO.SS., da parte delle Organizzazioni datoriali, le informazioni sui programmi di sostanziale modifica delle tecnologie di produzioni in atto, che possono presentare rilevanti conseguenze sulla organizzazione e sulla condizione del lavoro, nonché sull'occupazione e sull'ambiente di lavoro;
- individuare gli eventuali ostacoli alla piena utilizzazione delle risorse naturali e tecniche, al fine di sollecitare interventi pubblici, anche attraverso la promozione di Patti Territoriali e Contratti di Area;
- esaminare, in presenza di rilevanti riduzioni dell'occupazione agricola, che si verifichino a causa di processi di ristrutturazione o di riconversione produttiva, od a seguito della diffusa estensione del lavoro per "conto terzi", ogni possibile soluzione per il reimpiego della manodopera agricola, sollecitando, a tale riguardo, alle competenti Istituzioni Pubbliche, opportuni interventi di formazione e di riqualificazione professionale;
- esaminare la qualità e la quantità dei flussi occupazionali, con particolare riguardo alla condizione dei giovani e delle donne, anche allo scopo di fare proposte all'Osservatorio regionale e di impegnare le Regioni e, per quanto di competenza le Province, ad inserire nel proprio bilancio finanziamenti relativi a programmi e formazione specifici per l'agricoltura;
- analizzare l'andamento dell'occupazione di lavoratori stranieri in ambito provinciale, anche al fine di fornire indicazioni alle Parti costituenti circa il relativo fabbisogno a livello occupazionale annuo;
- concordare, per l'occupazione femminile, azioni positive idonee a superare le eventuali disparità di fatto esistenti, ad offrire pari opportunità nel lavoro e nella professionalità, a garantire l'effettiva applicazione delle leggi nazionali e delle direttive comunitarie in materia di parità;
- esaminare eventuali ricorsi concernenti le qualifiche professionali, in forza ed in applicazione dei criteri fissati dalle relative norme del Contratto Provinciale di lavoro, nonché le eventuali vertenze demandate dalle Organizzazioni Sindacali, in base all'ultimo comma dell'art.89 del CCNL;
- esercitare il controllo nei confronti dei datori di lavoro e dei loro dipendenti per l'esatta applicazione dei Contratti Collettivi di lavoro e delle Leggi sociali;
- accertare tempestivamente, prima dell'inizio di ogni annata agraria, le condizioni del mercato del lavoro e preventivare la possibilità di impiego della manodopera agricola;
- procedere a studi sistematici sulla situazione agricola esistente nella provincia, allo scopo di avanzare concrete proposte per l'aumento dei livelli di occupazione, per l'addestramento professionale, per il miglioramento in genere delle condizioni sociali dei lavoratori agricoli (corsi, cantieri, opere pubbliche, case, scuole, luce, viabilità, ecc.);

- l'Osservatorio è autorizzato ad esprimere un parere sull'attuazione degli orientamenti statali e comunitari, tenendo conto della opportunità di incrementare congiuntamente la produzione, la convenienza economica e l'occupazione;
- l'Osservatorio è sede di interpretazione autentica del CPL;
- l'Osservatorio provvederà, inoltre, a valutare gli effetti di rilevante riduzione nelle assunzioni degli operai a tempo indeterminato e non, verificatesi nell'ambito territoriale, anche a seguito di processi di ristrutturazione, per studiarne le cause ed individuare soluzioni, sollecitando, ove necessario, gli opportuni interventi di formazione e di riqualificazione professionale.

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

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

REGOLAMENTO PER IL FUNZIONAMENTO DELL'OSSERVATORIO

1) PRESIDENZA

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

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

2) SEGRETERIA

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

3) RIUNIONI DELL'OSSERVATORIO

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

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

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

4) RAPPRESENTANTI

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

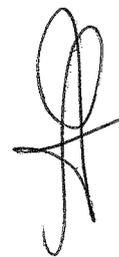
Detti componenti restano in carica sino alla loro revoca.

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

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

5) COMPITI DELL'OSSERVATORIO




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

6) OPERATIVITÀ DELL'OSSERVATORIO

La sede dell'Osservatorio è presso la sede legale del C.I.M.A.L.A.-E.B.A.T. BARI, la ripartizione delle spese sarà effettuata in parti uguali tra le due parti, datoriale e sindacale.

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

Art. 9

COMMISSIONE PARITETICA

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

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

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

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

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

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

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

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

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

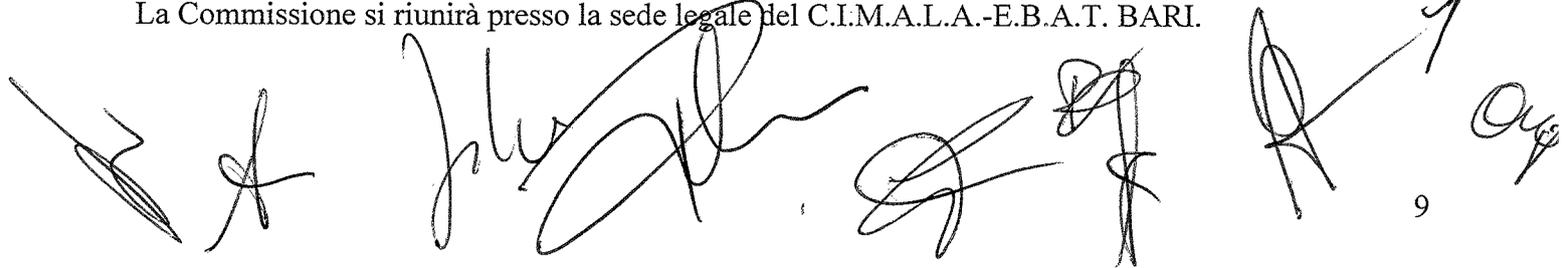
COMPOSIZIONE DELLA COMMISSIONE

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

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

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

La Commissione si riunirà presso la sede legale del C.I.M.A.L.A.-E.B.A.T. BARI.



CLASSIFICAZIONE

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

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

In applicazione al rinvio sancito dall'art. 31 del CCNL del 19 giugno 2018 in materia di classificazione, le parti concordano la seguente composizione delle aree.

AREA 1°

Declaratoria

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

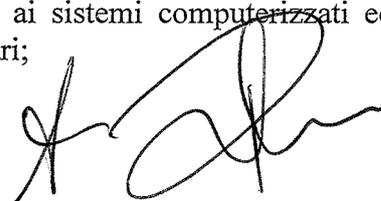
Essi sono così inquadrati:

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

Area 1°

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

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



- Responsabile dell'allestimento e gestione dei sistemi di copertura tendoni di uva da tavola;
- Irrigatori responsabili alla distribuzione e manutenzione ordinaria degli impianti irrigui e/o che coordinano squadre di operai;
- Modellatore artistico di piante ornamentali - Capo guardia - Capo cuoco addetto presso aziende agrituristiche - Istruttore di maneggio addetto presso aziende agrituristiche - Incisore di albero da frutto;
- Capo cantina;
- Responsabile controllo di qualità.
- Sommozzatore addetto a svolgere, in piena autonomia, le attività di installazione, controllo, manutenzione, riparazione, sostituzione di reti, gabbie, cavi di ormeggio sotto il livello dell'acqua.

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

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

AREA 2°

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

Essi sono così inquadrati:

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

Area 2°

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

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

Livello 2°: Rientrano in questo livello gli operai, esclusa la manovalanza generica, in possesso di conoscenze e capacità professionali tali da svolgere mansioni quali: Casiere - Vaccaro - Porcaro - Guardiano privato - Guardiano - Addetti alla Erpicatura - aratura - mietitura - addetti alla floricoltura - trattoristi conduttori di mezzi agricoli leggeri sino a 100cv - addetto alla conduzione di carrelli elevatori - irroratore con macchine atomizzatrici - aiuto cuoco presso aziende agrituristiche - capo cameriere addetto presso le aziende agrituristiche - addetti alle attività di intrattenimento, didattico e sociale in aziende agrituristiche e agricole - operaio polivalente - addetto Offshore di superficie che esegue il controllo, la manutenzione, la sostituzione di elementi della struttura esterna delle gabbie ed effettua in superficie il controllo e la manutenzione delle reti.

AREA 3°

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

Essi sono così inquadrati:

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

Area 3°

Livello 1°: Rientrano in questo livello gli operai assunti per eseguire mansioni manuali e generiche quali: operaio non qualificato - addetti ai carrelli manuali, transpallet e simili - aiutante lavori specializzati - addetto al punto vendita di prodotti di aziende agrituristiche e agricole, ecc. - cameriere aziende agrituristiche - addetto alle pulizie e lavapiatti in aziende agrituristiche - addetto all'attività di pulizia delle vasche di allevamento di specie ittiche, in mare o a terra, l'operaio che 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 capaci di eseguire compiti meramente esecutivi variabili, per i quali non è richiesta autonomia di iniziativa né alcuna specifica mansione e formazione. Hanno la conoscenza del ciclo produttivo aziendale e adempiono funzioni esecutive sulla base delle direttive ricevute dai responsabili, di cui all'area 1, delle attività lavorative.

Appartengono a questo livello gli addetti ai lavori generici ortivi, boschivi, nei vivai, negli uliveti, semenzai, serre, orti e colture floricole, zappatura, estirpazione, raccolta olive e raccolta mandorle dalla pianta e da terra, alla smallatura delle mandorle, alla selezione, taglio, cernita, confezionamento in imballaggi e movimentazione di uva da

tavola, al taglio dell'uva e al relativo trasporto, alla raccolta del prodotto dall'albero, alla raccolta, selezione ed incassettamento del pomodoro, alla cernita, selezione e incassettamento di altri prodotti ortofrutticoli, alla raccolta delle patate e raccolta delle ciliegie; gli addetti alla cura del giardino e spazi verdi all'interno dell'agriturismo, gli addetti all'attività di pulizia delle vasche di allevamento delle specie ittiche, in mare o a terra, all'alimentazione delle specie ittiche, al controllo dei parametri ambientali, alla conta, alla selezione e allo smistamento del prodotto a seconda del peso.

Sono in questo livello anche gli addetti alla cura ed al governo del bestiame, alla pulizia della stalla, alla conduzione delle pecore al pascolo e all'assistenza del gregge, gli addetti al taglio dell'erba nel settore agrituristico e a funzioni plurime all'interno dell'agriturismo.

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

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



PROFILI PROFESSIONALI E DECLARATORIA DELLE MANSIONI

AREA 1°

Livello 1°:

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

E' 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*

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

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

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

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

E' 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*

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

- *Responsabile della preparazione di campioni sperimentali*

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

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

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

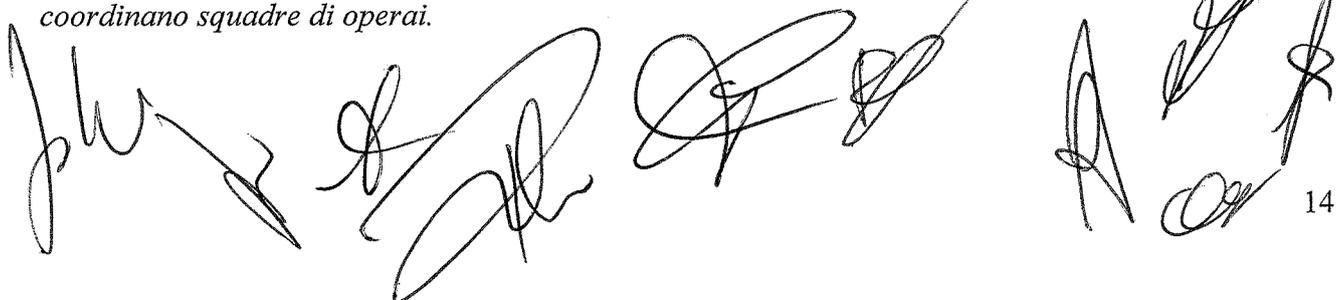
- *Responsabile dei sistemi computerizzati ed automatizzati per il confezionamento dei prodotti lattiero caseari.*

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

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

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

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



- *Modellatore artistico di piante ornamentali - 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.

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

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

AREA 2°

Livello 1°:

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

- *Cuoco di aziende agrituristiche.*

Livello 2°:

- *Casiera*

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

- *Vaccaro*

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

- *Addetti alla floricoltura esclusa la manovalanza generica.*

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

- *Guardiano privato*

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

- *Operai Polivalenti*

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

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

I lavoratori polivalenti sono inquadrati al parametro 158.

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

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

- *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°

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°*

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

Livello 2°:

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

Art. 11

PERMESSI PER FORMAZIONE CONTINUA E RECUPERO SCOLASTICO

In riferimento agli artt. 37 e 39 del CCNL, gli Operai a Tempo Determinato maturano, per ogni giornata di lavoro effettuata per intero presso la medesima azienda agricola, 20 minuti di permesso retribuito.

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

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

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

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

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

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

Art. 12

LAVORI NOCIVI E PESANTI

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

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

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

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

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

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

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

Lavori pesanti.

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

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

Art. 13

SICUREZZA SUL LAVORO

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

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

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è istituito a livello territoriale o di comparto, aziendale e di sito produttivo.

La sua elezione avviene secondo quanto indicato all'art.47 del D.lgs 81/2008.

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

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

L'RLST è individuato dall'Ente Bilaterale Agricolo Territoriale CIMALA EBAT, su proposta delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori, dopo accurata selezione dei profili disponibili e più adeguati alla funzione da espletare, mediante selezione dei curricula, dell'esperienza, della formazione e preparazione. L'RLST sarà a totale carico della CIMALA EBAT e sarà individuato tra i soggetti in possesso dei requisiti prescritti dal D.Lgs. n. 81/2008 con esclusione delle figure incompatibili previste dall'Allegato 17 del CCNL. La nomina durerà per la vigenza del presente CPL.

L'RLST opererà nelle aziende della Provincia di Bari e Bat salvo che nei 3 comuni di competenza del CPL di Foggia (Margherita di Savoia, Trinitapoli e San Ferdinando di Puglia), nelle

aziende agricole in cui non si sia potuto procedere alla elezione o designazione del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS).

In mancanza dell'elezione o della designazione dell'RLS, l'Azienda dovrà darne comunicazione scritta all'Ente Bilaterale Agricolo Territoriale CIMALA EBAT a mezzo raccomandata A/R o pec.

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

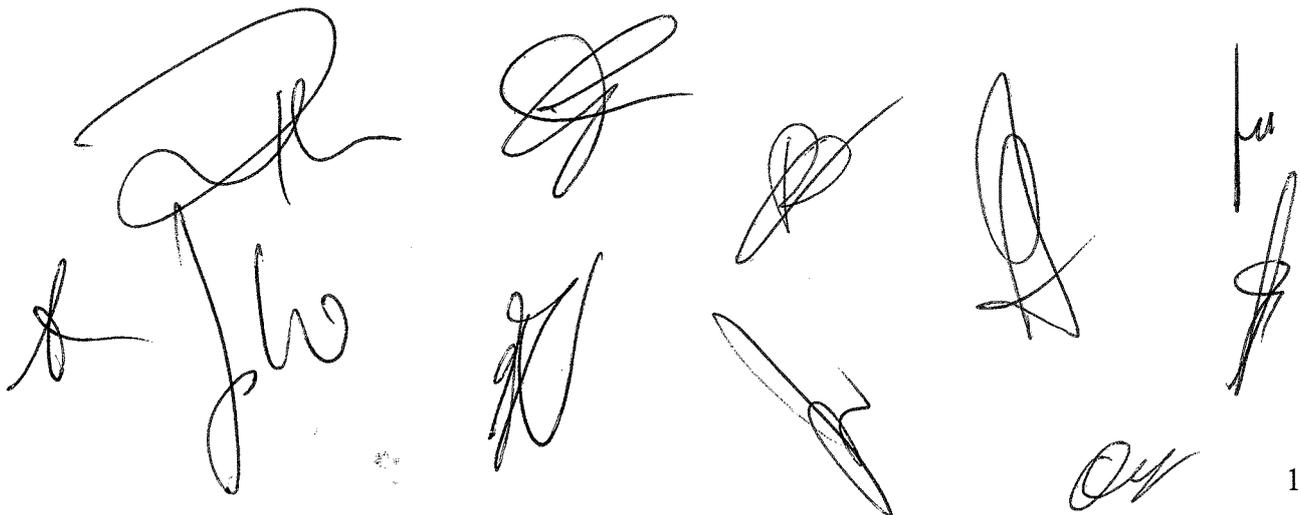
Naturalmente, alla luce della sua funzione, l'RLST deve avere una adeguata formazione, in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tale da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione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

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

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

Per consentire alla CIMALA EBAT di disporre delle risorse necessarie allo svolgimento delle attività ed alla formazione della figura del RLST si prevede quanto segue: le aziende che, in mancanza di elezione o designazione di RLS interno, avranno provveduto all'obbligo di darne comunicazione scritta a mezzo pec (rlst.cplba-bat@pec.cimalaebat.it) o raccomandata a/r alla CIMALA EBAT per avvalersi delle funzioni del RLST, dovranno altresì indicare in tale comunicazione il numero dei lavoratori assunti nell'anno civile precedente alla data in cui avviene la comunicazione stessa; l'Ente Bilaterale in riscontro a tale comunicazione invierà una PEC o una raccomandata a/r, in cui sarà indicata la modalità (bonifico o bollettino) con cui sostenere il pagamento da parte dell'azienda richiedente di un contributo annuale a favore della stessa CIMALA EBAT, denominato "Contributo Territoriale per la Sicurezza", stabilito per singola azienda, secondo i seguenti criteri:

Per le aziende da 0 a 25 dipendenti assunti nell'anno precedente:	€ 50,00 annue;
Per le aziende da 26 a 50 dipendenti assunti nell'anno precedente:	€ 75,00 annue;
Per le aziende da 51 a 100 dipendenti assunti nell'anno precedente:	€ 200,00 annue;
Per le aziende da 101 a 150 dipendenti assunti nell'anno precedente:	€ 300,00 annue;
Per le aziende con oltre 151 dipendenti assunti nell'anno precedente:	€ 500,00 annue.

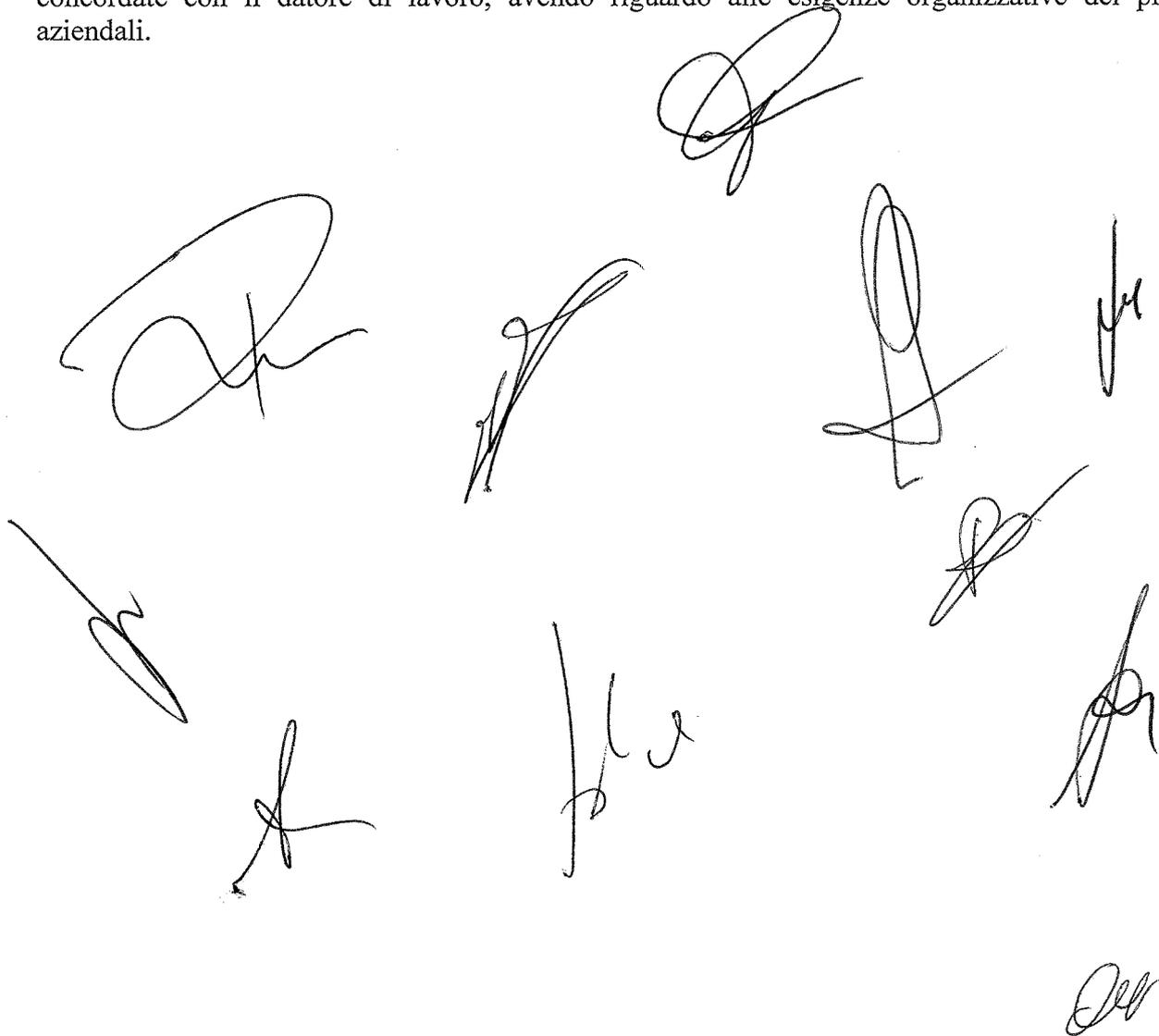


PARI OPPORTUNITÀ E CONTRASTO ALLE MOLESTIE NEI LUOGHI DI LAVORO

In riferimento a quanto previsto dall'accordo quadro per il contrasto alle molestie e alla violenza nei luoghi di lavoro nel settore agricolo, di cui all'allegato n. 12 del CCNL, le parti, nell'intento di prevenire, isolare e condannare le casistiche riconducibili ad ogni atto o comportamento che si configuri come molestia o violenza nei luoghi di lavoro, considerato l'accordo quadro sulle molestie e le violenze nei luogo di lavoro sottoscritto delle Parti Sociali Europee il 26 aprile 2007 e il D.lgs n. 198/2006 (Codice Pari Opportunità) libro III (Pari Opportunità tra uomo e donna nei rapporti economici) e in considerazione dell'accordo quadro sottoscritto in data 19 giugno 2018 con il rinnovo del CCNL di settore, s'impegnano reciprocamente a promuovere presso le aziende, nell'interesse dei lavoratori, iniziative di informazione atte a diffondere una cultura improntata al pieno rispetto della dignità della persona.

E' auspicabile che le aziende sottoscrivano la dichiarazione allegata al testo dell'accordo quadro, innanzi richiamato che dovrà essere affissa nella bacheca aziendale. (Allegato A)

Al fine di sensibilizzare maggiormente i datori di lavoro, i lavoratori e i loro rappresentanti sul tema delle molestie e della violenza sul luogo di lavoro e di poter fornire a tutti i livelli un quadro di azioni concrete per individuare, prevenire e gestire tali eventuali situazioni, si prevede la possibilità di effettuare fino ad un massimo di 4 ore l'anno di assemblea retribuita in ciascuna azienda, sui temi in oggetto, da organizzarsi nei tempi e con la modalità preventivamente concordate con il datore di lavoro, avendo riguardo alle esigenze organizzative dei processi aziendali.



A collection of approximately 12 handwritten signatures in black ink, scattered across the lower half of the page. The signatures vary in style, some being highly stylized and others more legible. They appear to be signatures of various stakeholders mentioned in the text, such as employers, workers, and representatives.

Allegato A

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

L'azienda

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

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

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

Li _____

(datore di lavoro)

Art. 15

CONTRASTO E PREVENZIONE ALLE MOLESTIE E VIOLENZE

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

Il congedo dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione può essere usufruito dalla lavoratrice oltre che su base giornaliera, anche su base oraria nell'arco temporale di tre anni, come previsto dall'art.69 del CCNL siglato il 19 giugno 2018.

Il predetto congedo può essere fruito anche dalle lavoratrici assunte a tempo determinato entro il termine finale apposto al contratto di lavoro.

Le parti si impegnano affinché l'Ente Bilaterale Agricolo Territoriale CIMALA EBAT, annualmente, possa prevedere l'erogazione di una indennità, nei limiti dei fondi messi a disposizione dallo stesso Ente, in favore delle lavoratrici con contratto a tempo determinato vittime della violenza di genere che usufruiscono del periodo di congedo.

Art. 16

ORARIO DI LAVORO - ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

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

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

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

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

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

Tali maggiori orarie vanno 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. 17

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 minuti giornalieri. Negli altri tipi di stalla la determinazione dell'orario di lavoro sarà fatta sulla

base del numero dei capi di bestiame e delle mansioni affidate agli operai agricoli. Il carico massimo da attribuirsi ad ogni operaio addetto al bestiame viene fissato come segue:

VACCARO

- esclusivamente a stalla (capi grossi)	7
- semibradi (capi grossi)	11
- bradi (capi grossi)	22
- Ualano, bovini da lavoro	12
- Giumentaro cavallaro - bradi (compresi grandi e piccoli)	20
- Assistentori di bovini	15
- Pastore mungitore	145
- Pastore	200
- Porcaro-scrofe (oltre ai lattonzoli e ai relativi piccoli)	10

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

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

Art. 18

RIPOSO SETTIMANALE

Agli operai è dovuto un riposo settimanale di ventiquattro ore consecutive, possibilmente in coincidenza con la domenica.

Si riconosce ai lavoratori assunti che ne facciano richiesta di individuare il riposo settimanale in un giorno diverso dalla domenica, previo apposito accordo aziendale, che tenga conto delle esigenze organizzative aziendali.

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

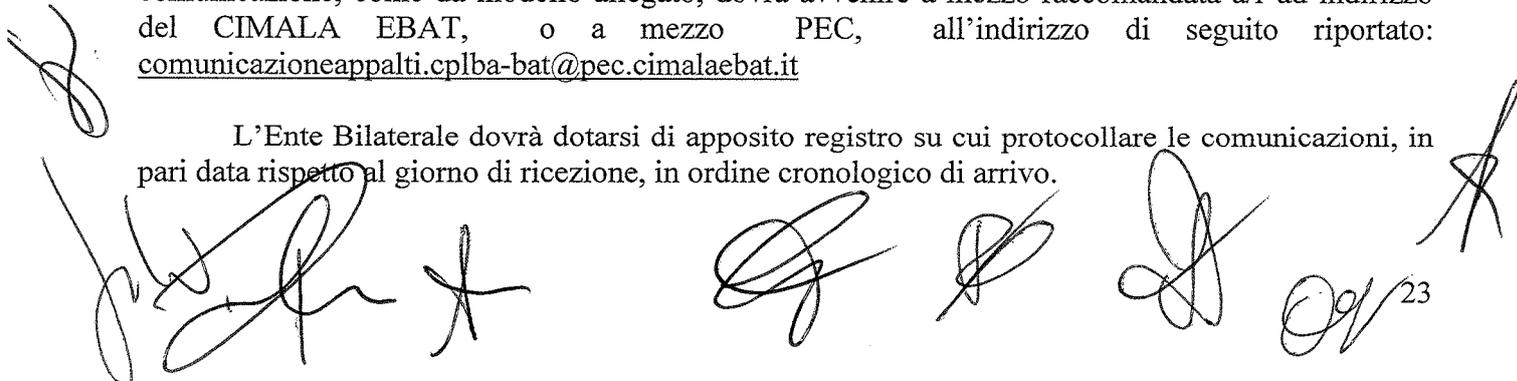
Art. 19

CONTRATTI DI APPALTO

Il ricorso agli appalti deve avvenire nel rispetto dei requisiti della vigente legislazione in materia e in applicazione a quanto previsto dall'art. 30 del CCNL vigente.

Le aziende committenti provvederanno a notificare all'Ente Bilaterale Agricolo Territoriale CIMALA EBAT, l'avvio delle attività previste dall'appalto medesimo, nonchè i dati più significativi del contratto di appalto in oggetto, tramite apposita comunicazione. La suddetta comunicazione, come da modello allegato, dovrà avvenire a mezzo raccomandata a/r ad indirizzo del CIMALA EBAT, o a mezzo PEC, all'indirizzo di seguito riportato: comunicazioneappalti.cplba-bat@pec.cimalaebat.it

L'Ente Bilaterale dovrà dotarsi di apposito registro su cui protocollare le comunicazioni, in pari data rispetto al giorno di ricezione, in ordine cronologico di arrivo.



Allegato B

CIMALA EBAT BARI-BAT
Via Marchese di Montrone n. 47
BARI (BA)
PEC: comunicazioneappalti.cplba-bat@pec.cimalaebat.it

Oggetto: Comunicazione Appalto

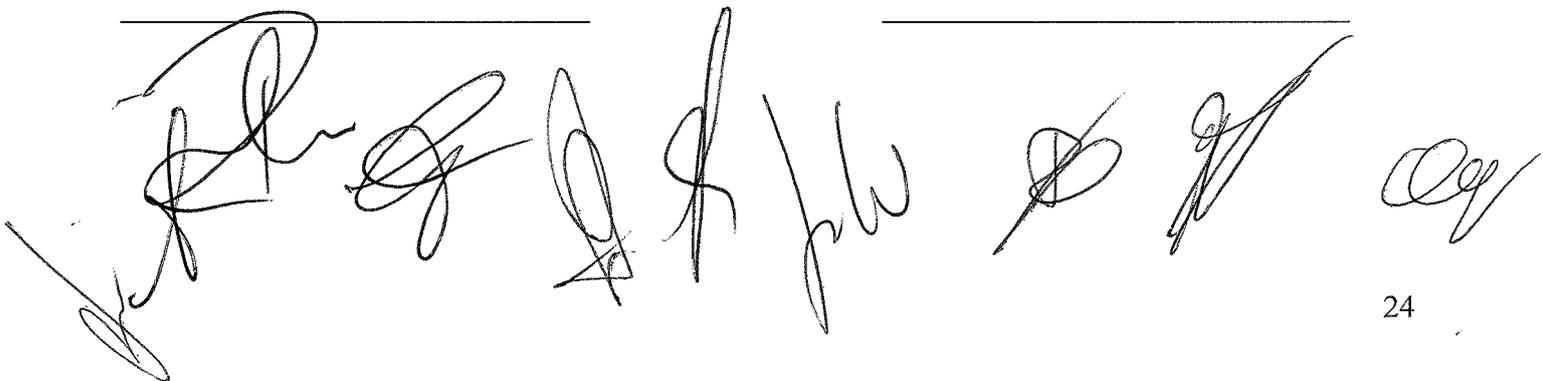
Il/La sottoscritto/a _____ nato a _____ il
_____ codice fiscale _____, residente in _____ in qualità
di Titolare/rappresentante legale della Ditta _____ (appaltante),
con sede legale in _____ Prov. _____
Via _____ C.F./P.IVA _____
in riferimento all' Art.30 del CCNL Operai Agricoli e Florovivaisti, attualmente vigente, con la
presente

COMUNICA

che nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente in materia di appalti e da quanto riportato
nell'Art.30 del CCNL Operai Agricoli e Florovivaisti, ha provveduto ad esternalizzare alcune fasi
del processo produttivo mediante la stipula di un contratto di appalto con l'azienda
_____ (appaltatrice)
con sede legale in _____ Prov. _____
Via _____ C.F./P.IVA _____
per le seguenti attività _____ con
decorrenza dal _____ al _____
li _____

L'azienda Appaltante

L'azienda Appaltatrice



Art. 20

INTERRUZIONI - RECUPERI

L'operaio a tempo determinato ha diritto al pagamento delle ore di lavoro effettivamente prestate nella giornata. Nel caso di interruzioni dovute a cause di forze 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 l'indennità chilometrica.

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

Art. 21

PERMESSI STRAORDINARI

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

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

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

Tali modalità, previa intesa con i lavoratori che ne fanno richiesta, 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. 22

PERMESSI PER CORSI DI RECUPERO SCOLASTICO

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

Il numero degli operai a tempo determinato di ogni singola azienda che può beneficiare dei permessi per partecipare ai detti corsi, non potrà superare, nello stesso momento, il numero di 1

operaio per quelle aziende che impegnano da 1.200 a 3.120 giornate lavorative annue, di 2 operai per quelle aziende che hanno giornate lavorative annue da 3.121 sino a 5.000, e 3 operai per quelle aziende che hanno giornate lavorative annue superiori a 5.000.

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

Art. 23

RETRIBUZIONE

Le parti concordano un incremento complessivo del 2,00% a parametro 158 riparametrato ai diversi livelli, così ripartito:

- 1,00% a decorrere dal 01 Agosto 2021;
- 1,00% a decorrere dal 01 Gennaio 2022.

L'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 CPL vigente ed aggiornate dagli incrementi salariali derivanti dal CCNL 19 giugno 2018.

OPERAI A TEMPO DETERMINATO

AREA	PROFILI PROFESSIONALI	PARAMETRO	AUMENTI	
			01.08.2021	01.01.2022
1	Livello 1° - (ex op.spec.super)	178	87,12	88,09
	Livello 2° - (ex op.specializzati)	172	82,87	83,76
2	Livello 1° - (op.qualif.super)	162	77,26	78,04
	Livello 2° - (ex op.qualificato)	158	75,07	75,80
3	Livello 1° - (ex op.comune)	145	67,62	68,22
	Livello 2°	124	55,59	56,02

OPERAI A TEMPO INDETERMINATO

AREA	PROFILI PROFESSIONALI	PARAMETRO	AUMENTI	
			01.08.2021	01.01.2022
1	Livello 1° - (ex op.spec.super)	178	1.629,45	1.647,60
	Livello 2° - (ex op.specializzati)	172	1.550,10	1.566,79
2	Livello 1° - (op.qualif.super)	162	1.445,34	1.460,01
	Livello 2° - (ex op.qualificato)	158	1.404,59	1.418,50
3	Livello 1° - (ex op.comune)	145	1,266.90	1.278,42

Alleg. C e D

Art. 24

PREMIO PER OBIETTIVO

Per i settori produttivi e/o le aziende interessate ai processi di innovazione e di sviluppo, si stabilisce un premio per obiettivo nei limiti ed alle condizioni previste dalla normativa vigente (art. 1 c. 182-189, legge n. 208/2015 – Legge di Stabilità 2016, come modificato dall'art. 1 c.160-162, legge n.232/2016 – Legge di Bilancio 2017).

Art. 25

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. 26

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 CCNL del 19 giugno 2018.

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. 27

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. 28

INDENNITÀ DI PERCORSO

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

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

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

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

Il tempo impiegato per il trasporto del lavoratore dal Comune di residenza all'Azienda o al luogo di prestazione, con mezzi messi a disposizione a cura e spese della stessa, sarà considerato lavorativo se il tragitto eccede i 250km percorsi tra andata e ritorno.

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

DICHIARAZIONE A VERBALE

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



Art. 29

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. 30

PERNOTTAMENTO

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

Art. 31

ENTE BILATERALE AGRICOLO

Le Parti hanno costituito l'Ente Bilaterale Agricolo della provincia di Bari e Bat (sette comuni della provincia della Bat) denominato CIMALA EBAT, con il compito di:

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

- esercitare le attività previste dalle norme vigenti in merito agli adempimenti relativi alla informazione, formazione e sorveglianza e sorveglianza sanitaria;
- ogni altra attività finalizzata all'applicazione del Decreto Legislativo n. 81 del 9 aprile 2008 e successive modificazioni e integrazioni.

Per l'integrazione dell'indennità di malattia /infortunio degli operai agricoli, per l'assistenza contrattuale provinciale e per tutti gli interventi assistenziali promossi dal CIMALA EBAT, viene stabilita una contribuzione per ogni giornata di effettivo lavoro risultante a carico dei datori e dei lavoratori di lavoro nella misura dell'1% dell'imponibile contributivo giornaliero. Detto contributo è posto a carico dell'Azienda, nella misura dello 0.80%, e a carico del lavoratore, nella misura dello 0.20%.

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

Art. 32

INTEGRAZIONE AL TRATTAMENTO DI MALATTIA, INFORTUNIO E ALTRE PRESTAZIONI PER GLI OPERAI AGRICOLI

Le parti ritengono utile rafforzare il sistema della Bilateralità valorizzando lo stesso strumento, affinché si possano prevedere iniziative utili in termini di welfare integrativo e sostegno al reddito dei lavoratori sempre maggiori. Le parti si impegnano allo sviluppo delle relazioni sindacali finalizzate anche all'applicazione della contrattazione collettiva.

Il regolamento dell'Ente prevede che ai lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa alle dipendenze di aziende pubbliche e private venga corrisposta dall'Ente Bilaterale CIMALA- EBAT una indennità integrativa del trattamento di legge, compreso il periodo di carenza, in caso di malattia e/o di infortunio sul lavoro, secondo norme e procedure previste dal Regolamento vigente. Per poter ottenere le prestazioni integrative occorre che nell'anno per il quale si richiede l'indennità integrativa l'Ente o l'azienda, presso cui il lavoratore richiedente ha lavorato, sia in regola con il versamento dei contributi all'Ente Bilaterale CIMALA -EBAT Bari. Nel caso in cui nello stesso anno, il lavoratore abbia prestato la sua attività presso più Enti o Azienda, la domanda si intende accolta qualora risulti in regola, con il pagamento dei contributi, l'Ente o l'azienda presso la quale il lavoratore ha effettuato il maggior numero di giornate. È previsto inoltre che l'indennità di legge sia stata riconosciuta dall'Ente INPS e/o INAIL, per i medesimi periodi per i quali si chiede l'integrazione.

Il fondo integrerà al trattamento di Legge corrisposto dagli Istituti per il trattamento di Malattia o Infortunio un importo fino al 100%.

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

Le prestazioni integrative del trattamento di legge in caso di malattia e/o di infortunio sul lavoro rappresentano un diritto contrattuale di ogni lavoratore, il quale matura esclusivamente dall'azienda che non aderisca al sistema della bilateralità e non versi la relativa contribuzione, il diritto all'erogazione diretta da parte dell'azienda stessa di prestazioni equivalenti.

CONDIZIONI DI LAVORO

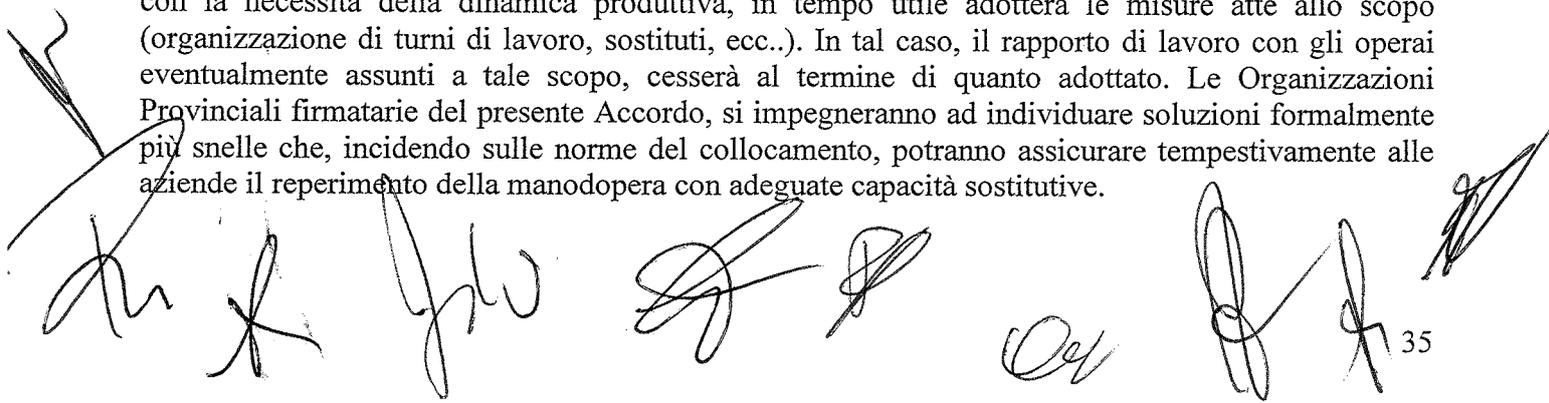
Nelle aziende che occupano oltre 10 lavoratori, anche non stabilmente, ove esistono locali disponibili, il datore di lavoro dovrà mettere a disposizione dei lavoratori per consentire a questi di consumare i pasti. Le aziende, in cui si effettuano abitualmente lavori nocivi, nell'ambito della legislazione 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 CCNL 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 rigidità di tale individuazione e delle misure di tutela da adottare, oltre a quanto previsto dal CPL e della legge 25/5/1970 n°. 300, potrà essere richiesto l'intervento del Centri di medicina preventiva e degli Enti tecnici e sanitari pubblici esistenti. 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 CPL, onde rendere possibile la valutazione della idoneità delle condizioni ambientali di lavoro esistenti nella provincia, dato il diffondersi dell'uso dei prodotti chimici, onde salvaguardare la salute degli addetti, concordano sulla utilità di sottoporre ad esami chimici quei prodotti usati in maggioranza in provincia per l'esercizio dell'agricoltura. A tale fine le parti concorderanno gli Istituti idonei cui rivolgersi. 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.

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. 35

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. 36

DISCIPLINA DEI LICENZIAMENTI INDIVIDUALI PER GLI OPERAI A TEMPO INDETERMINATO

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

A) Giusta causa

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

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

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

L'operaio che si ritenga leso nei suoi diritti potrà rivolgersi alla propria Organizzazione Sindacale la quale, con le modalità e procedure previste dall'art.89 CCNL, esperirà il tentativo di amichevole componimento.

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

Art. 37

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 CCNL 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 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.

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 promuovere 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 i 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.

Art. 38

RIUNIONI IN AZIENDA

Alle riunioni in azienda previste e regolate dall'art.84 del CCNL, possono partecipare tutti i lavoratori dell'azienda, anche se trattasi di azienda articolata in più fondi rustici, purché nell'ambito dello stesso Comune ed appartenente ad un unico titolare e con unica sede direzionale.

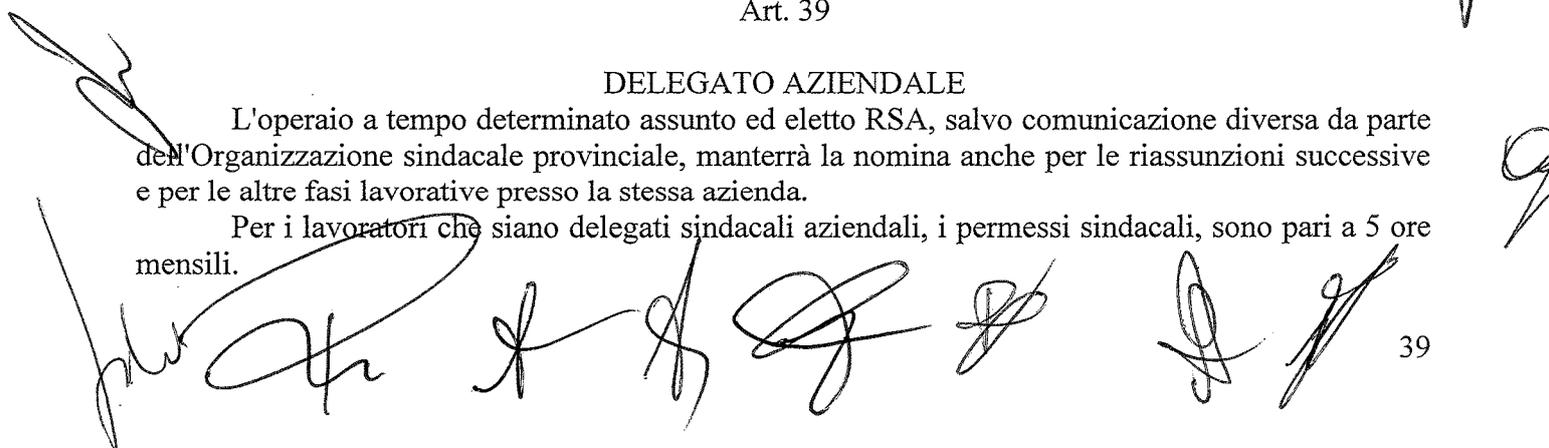
I lavoratori hanno diritto di riunirsi nell'ambito dell'azienda in cui prestano la loro opera, durante l'orario di lavoro, nei limiti di tredici ore annue regolarmente retribuite.

Art. 39

DELEGATO AZIENDALE

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

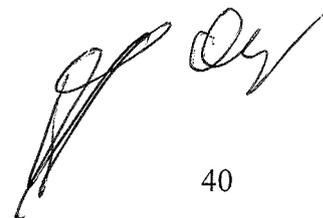
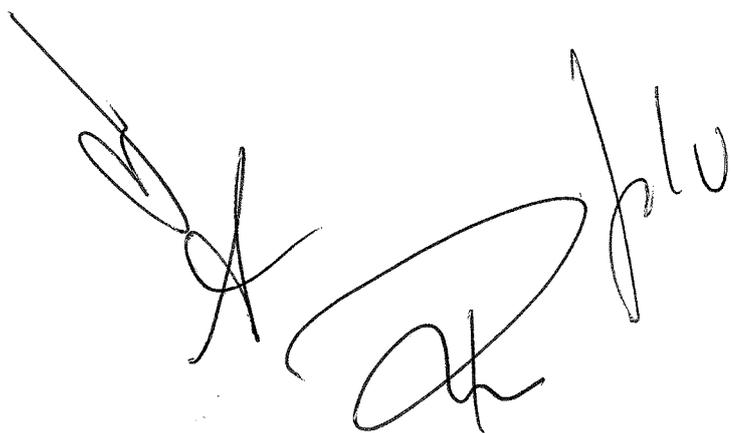
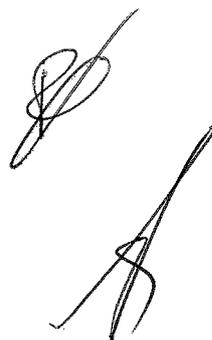
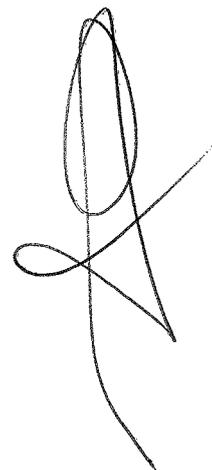
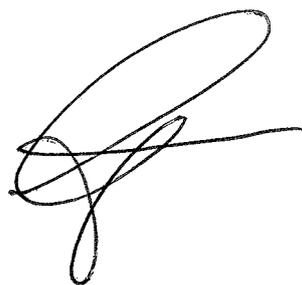
Per i lavoratori che siano delegati sindacali aziendali, i permessi sindacali, sono pari a 5 ore mensili.

A series of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the page. There are approximately eight distinct signatures, some appearing to be initials or short names, written in a cursive style. They are arranged horizontally across the bottom of the page, partially overlapping the text area.

QUOTA SINDACALE PER DELEGA

In applicazione di quanto previsto dall'art.88 del CCNL 19 giugno 2018 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 trattenere, ai sensi delle vigenti norme contrattuali e per effetto delle disposizioni 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 tempo conferita alla Organizzazione Sindacale _____

Data _____

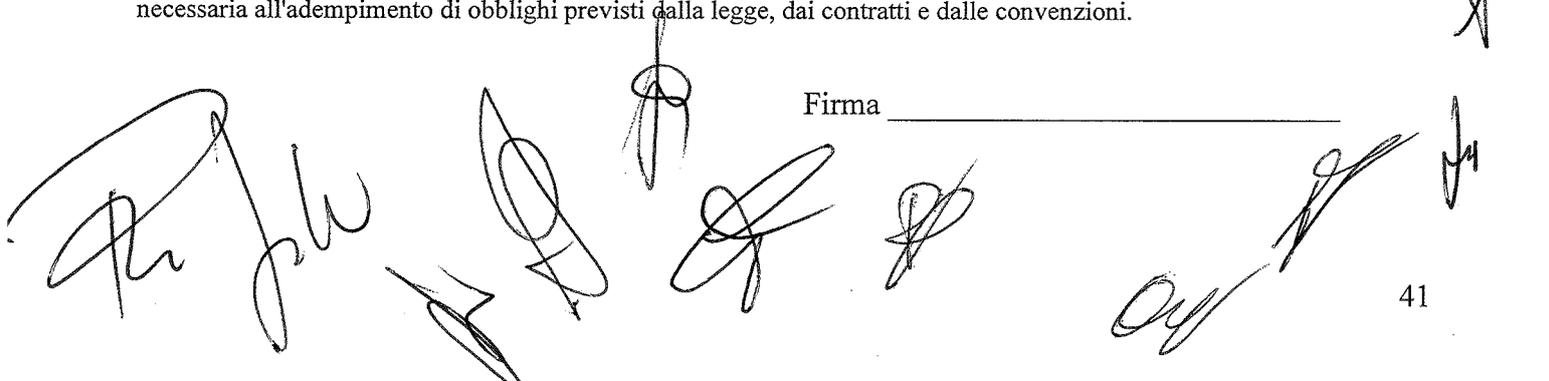
Firma _____

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 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 _____

A collection of approximately ten handwritten signatures in black ink, scattered across the bottom of the page. Some are large and stylized, while others are smaller and more compact.

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 riscrizione 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.

A collection of approximately ten handwritten signatures in black ink, scattered across the bottom half of the page. The signatures vary in style, from simple initials to more complex, cursive-like scribbles.

Art. 41

MERCATO DEL LAVORO

Con riferimento al D.L.vo n.469/97 e all'art.12 del CCNL 19 giugno 2018, 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 precipui dell'incontro tra domanda e offerta del lavoro.

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

L'Osservatorio sarà composto in maniera paritetica da n.° 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 CPL, si riunirà per promuovere le iniziative utili alla stipula degli Accordi con il Ministero del Lavoro, con l'Ente Regione, con l'Ente Provincia.

Art. 42

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

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

Art. 43

DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO

Il presente Contratto Provinciale di Lavoro (CPL) decorre dal 1° gennaio 2020 e scade il 31 dicembre 2023; esso ha durata quadriennale per gli aspetti normativi e biennale per gli aspetti economici. Il presente contratto conserverà la sua efficacia fino all'entrata in vigore del nuovo.

Art. 44

ESCLUSIVITÀ DI STAMPA

Il presente CPL dei lavoratori agricoli della provincia di Bari sarà edito dalla 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

COLDIRETTI BARI

C I A - AGRICOLTORI ITALIANI
PROV. CIA LEVANTE

FLAI CGIL BARI

FLAI CGIL BAT

FAI CISL

UILA UIL

A series of handwritten signatures on a set of three horizontal lines. The signatures are written in black ink and include the following names: "Vittorio Ferraro", "Vincenzo Ferraro", "Giuseppe Ferraro", "Antonio Ferraro", and "Antonio Ferraro".

A collection of handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature that appears to be "Antonio Ferraro" and several smaller initials.

Allegato E

Alla _____

Oggetto: Diritto di precedenza da presentare entro 90 gg. dalla data di cessazione del rapporto di lavoro ai sensi del CPL

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.

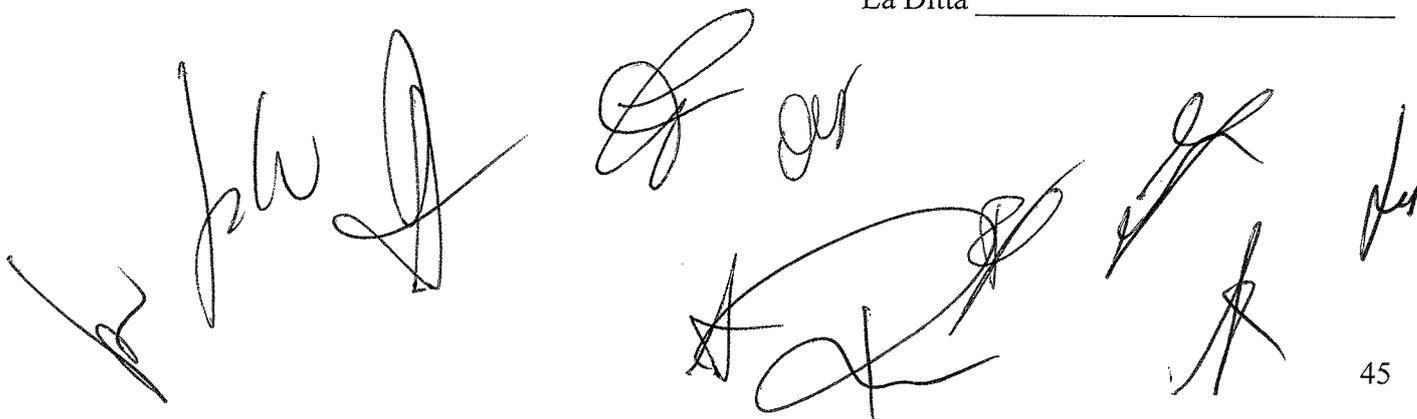
Data _____

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 _____

The bottom section of the document contains several handwritten signatures in black ink. There are approximately seven distinct signatures of varying styles, some appearing to be initials or full names. The signatures are scattered across the width of the page, with some overlapping. The background is white, and the ink is dark.

INDICE

REGOLAMENTO CIMALA/EBAT BARI

Indennità integrativa di malattia od infortunio ai lavoratori
agricoli della Provincia di Bari

pag.

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

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

Art. 1 - Oggetto del contratto

Art. 2 – Diritti Sindacali

Art. 3 - Definizione degli operai agricoli

Art. 4 – Assunzione

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

Art. 6 - Manodopera migrante

Art. 7 - Riassunzione

Art. 8 - Osservatorio provinciale

Regolamento per il funzionamento dell'Osservatorio

Art. 9 - Commissione paritetica

Art. 10 – Classificazione

- Area 1°

- Area 2°

- Area 3°

Profili professionali e declaratoria delle mansioni

- Area 1°

- Area 2°

- Area 3°

Art. 11- Permessi per formazione continua e recupero scolastico

Art. 12 - Lavori nocivi e pesanti

Art. 13 – Sicurezza sul lavoro

Art. 14 – Pari opportunità e contrasto alle molestie nei luoghi di lavoro

Allegato A

Art. 15 – Contrasto e prevenzione alle molestie e violenze

Art. 16 - Orario di lavoro - Organizzazione del lavoro

Art. 17 - Carico bestiame

Art. 18 - Riposo settimanale

Art. 19 - Contratti di Appalto

Allegato B – Modulo comunicazione appalto

Art. 20 - Interruzioni - Recuperi

Art. 21 - Permessi straordinari

Art. 22 - Permessi per corsi di recupero scolastico

Art. 23 - Retribuzione

- Assetto retributivo a regime operai agricoli

Allegato C e D:

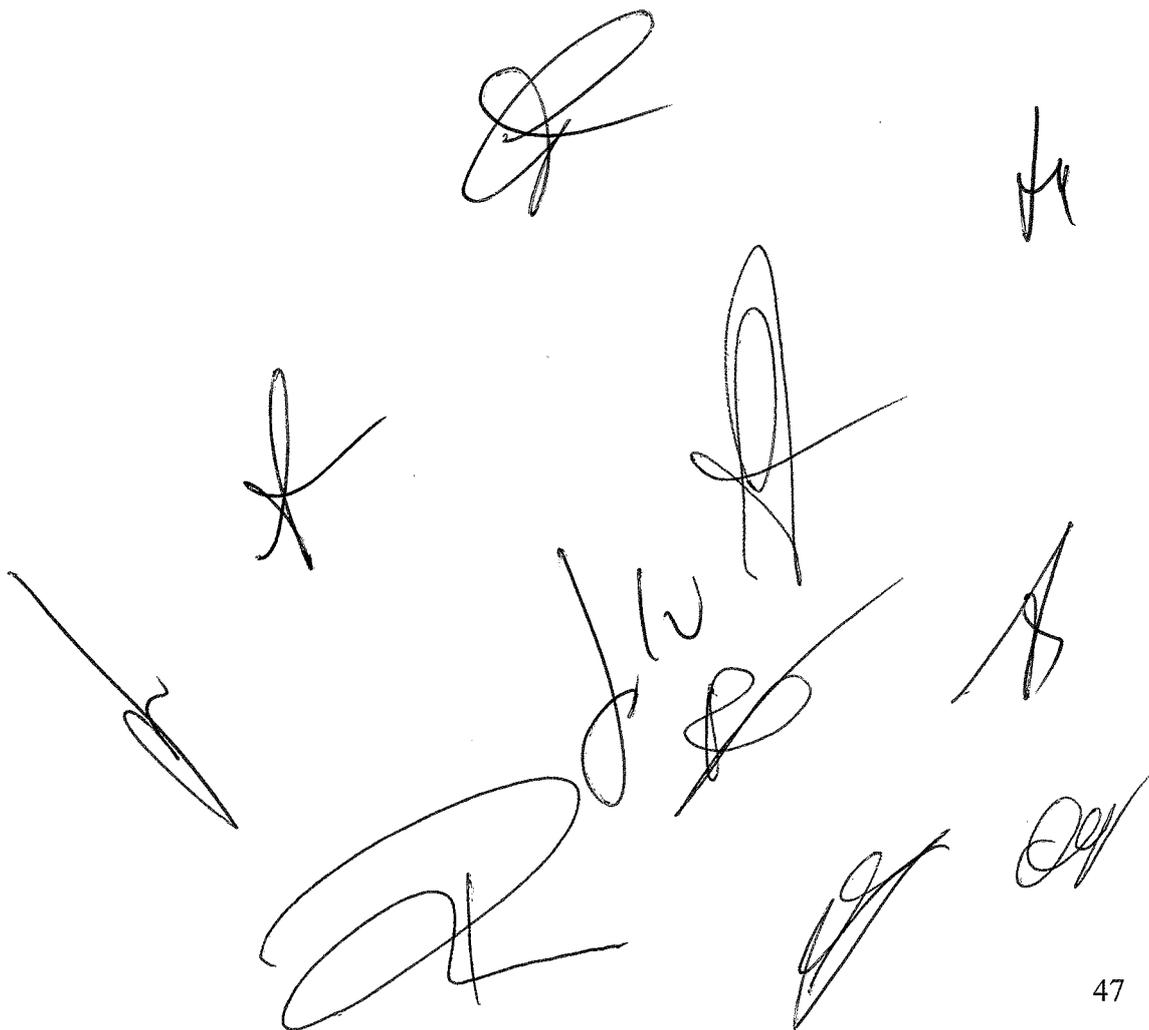
-Salari tabellari giornalieri in vigore dall'1.8.2021 a seguito del rinnovo del CPL – 1^
tranche.

- Salari tabellari mensili in vigore dall'01.01.2022 – 2^
tranche.

Art. 24 - Premio per obiettivo

- Art. 25 - Alloggio e annessi
- Art. 26 - Obblighi particolari tra le parti
- Art. 27 - Rimborso spese
- Art. 28 - Indennità di percorso
- Art. 29 - Spese di viaggio
- Art. 30 - Pernottamento
- Art. 31 - Ente Bilaterale Agricolo
- Art. 32 - Integrazione al trattamento di malattia, infortunio e altre prestazioni per gli operai agricoli
- Art. 33 - Condizioni di lavoro
- Art. 34 - Organizzazione del lavoro
- Art. 35 - Norme disciplinari
- Art. 36 - Disciplina dei licenziamenti individuali per gli operai a tempo Indeterminato
- Art. 37 - Miglioramento rapporti di lavoro a tempo determinato
- Art. 38 - Riunioni in azienda
- Art. 39 - Delegato aziendale
- Art. 40 - Quota sindacale per delega
 - Delega sindacale unitaria
 - Dichiarazione (Domanda di iscrizione al Sindacato)
- Art. 41 - Mercato del lavoro
- Art. 42 - Condizioni di miglior favore
- Art. 43 - Decorrenza e durata del contratto
- Art. 44 - Esclusività di stampa

Allegato E - Diritto di precedenza da presentare entro 90 gg. Dalla data di cessazione del rapporto di lavoro

The image shows several handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the lower half of the page. The signatures vary in style, with some being highly stylized and others more legible. There are approximately 10-12 distinct marks, including a large signature at the top center, a smaller one to its right, and several others in the lower half of the page.