

VERBALE DI ACCORDO RINNOVO CONTRATTO REGIONALE PER I QUADRI E IMPIEGATI AGRICOLI DELLA PUGLIA (art. 69 del CCNL del 07 Luglio 2021)

L'Anno duemilaventitre, il giorno 28 del mese di Marzo in Bari presso la sede della Confagricoltura di Puglia in via G. Amendola 166/5

Tra

La Confagricoltura di Puglia, rappresentata al Presidente dott. Luca Lazzaro, dal capo delegazione dott. Carmine Palma, assistiti dal Direttore dott. Carlo Zambelli;

La Federazione Regionale Coltivatori Diretti di Puglia, rappresentata dal suo Presidente Savino Muraglia, dal Direttore Pietro Piccioni, dal dott. Pietro Suavo Bulzis e dal dott. Giampiero Laselva;

La Cia di Puglia rappresentata dal Presidente Gennaro Sicolo, dal Direttore Danilo Lolatte e da Giuseppe Creanza;

E

Confederdia Regionale rappresentata dal Segretario Regionale Cosimo De Leva, e dai componenti la commissione Franco Convertini e Vittorio Mosconi;

La Flai Cgil Puglia rappresentata dal segretario generale regionale Antonio Gagliardi, dai segretari regionali Antonio Ligorio, Lucia La Penna e Maria Viniero e dai segretari provinciali Daniele Iacovelli, Gaetano Riglietti, Anna Lepore, Cosimo Della Porta e Monica Accogli;

la Fai Cisl Puglia rappresentata dal reggente Paolo Frascella, e dai segretari provinciali Vincenzo Cinquepalmi, Donato Di Lella, Luigi Visconti, Antonio La Fortuna;

Uila Uil Puglia rappresentata dal Segretario Generale Regionale Pietro Buongiorno, dalla Segretaria Regionale Antonella Rizzo e dai Segretari Territoriali Antonio Castriotta, Mauro Fioretti, Antonio Trenta, Luigi Vizzino.

Si è convenuto di stipulare il seguente Contratto per i quadri e gli Impiegati Agricoli della Puglia.

**Art. 1**

**Decorrenza, durata del contratto regionale e procedure di rinnovo**

Il presente contratto, fatte salve le specifiche decorrenze espressamente previste, ha durata quadriennale dal 1 Gennaio 2022 e al 31 Dicembre 2025 e si intende tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdettato, a mezzo pec o raccomandata A.R., da una delle parti contraenti almeno 6 mesi prima della scadenza.

La parte che procede a dare disdetta deve comunicare alla controparte le sue proposte 3 mesi prima della scadenza, a mezzo pec o raccomandata A.R.

Il negoziato per il rinnovo ha inizio almeno 2 mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo le parti contraenti non possono assumere iniziative unilaterali né procedere ad azioni dirette.

Il presente contratto conserva la sua efficacia fino all'entrata in vigore del nuovo.

## Art. 2

### Osservatorio Regionale

L'Osservatorio è costituito in maniera paritetica tra le parti. I componenti nominati restano in carica fino a nuova comunicazione da parte di una delle parti firmatarie del presente Contratto.

Con la stipula del presente accordo, le parti si impegnano a comunicare i propri rappresentanti, per l'insediamento, entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente Contratto Regionale.

L'osservatorio regionale ha il compito di svolgere iniziative di analisi, di ricerca, di monitoraggio e di confronto su temi di comune interesse, quali:

- mercato del lavoro e individuazione di nuove figure professionali;
- i fabbisogni di formazione professionale;
- l'analisi di costo del lavoro, delle dinamiche retributive e contrattuali ed i loro andamenti;
- la tutela della salute, dell'ambiente di lavoro.

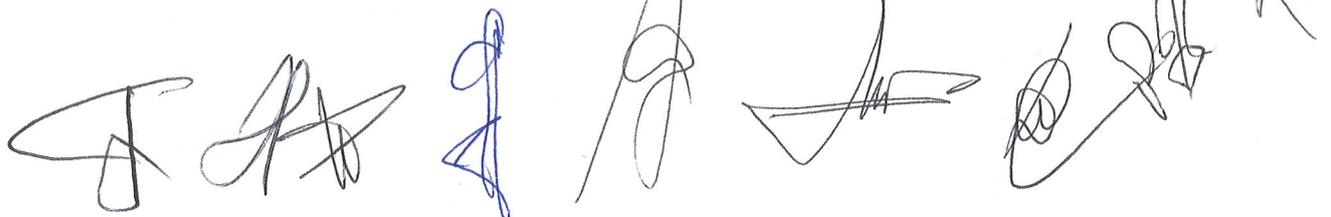
## Art. 3

### Orario di lavoro

L'orario di lavoro, di 39 ore settimanali, è distribuito su cinque giorni alla settimana, oppure su cinque giorni e mezzo, ma con l'adozione dell'orario unico giornaliero. È ammesso il recupero della giornata del sabato, eventualmente lavorato, nel caso di distribuzione dell'orario di lavoro in cinque giorni alla settimana, fermo restando la corresponsione della maggiorazione per lo straordinario. Eventuali proposte di diversa organizzazione e distribuzione degli orari di lavoro giornaliero e/o settimanali devono essere preventivamente discussi e concordati tra l'azienda e le rsa/rsu oppure, in assenza, con le OO.SS. firmatarie del presente Contratto Regionale.

Per esigenze produttive ed organizzative è possibile definire un periodo di flessibilità del regime degli orari di lavoro settimanali. Tale periodo è massimo di 3 mesi all'anno, consecutivi o frazionati, pari a massimo 44 ore settimanali nel limite di 85 ore annuali. La maggiorazione per tali orari è del 20% con la possibilità di far confluire le ore lavorate ordinarie nella banca ore.

Tale disciplina avverrà previa intesa e accordo tra l'azienda e le rsa/rsu oppure, in assenza, con le OO.SS. Territoriali di categoria firmatarie il presente Contratto Regionale.



#### **Art. 4**

##### **Banca delle ore**

Ferme restanti le erogazioni delle maggiorazioni nel mese di competenza, in applicazione dell'art.20 del CCNL del 7.7.2021, è costituita dal 1.8.2006 la Banca ore, le cui modalità di gestione a applicazione saranno esaminate tra le aziende le Rsa Rsu e Organizzazioni Provinciali firmatarie del presente Cirl.

E' facoltà del lavoratore che effettua prestazioni di lavoro straordinario di optare, in alternativa alla remunerazione delle ore di lavoro straordinario, per l'accantonamento delle ore medesime in una apposita banca ore, nella quale attingere per fruire di riposi compensativi in altri periodi temporali.

Tale facoltà è così regolamentata:

- 1) il dipendente deve formulare per iscritto la richiesta di adesione alla banca ore. L'adesione si intende tacitamente rinnovata di anno in anno e in caso di disdetta ha decorrenza dopo un anno;
- 2) la richiesta di fruizione delle ore disponibili nella banca delle ore deve essere presentata per iscritto almeno tre giorni prima della fruizione;
- 3) la fruizione delle ore richieste deve essere compatibile con le esigenze organizzative aziendali e deve essere concordata tra le parti;
- 4) il godimento delle ore disponibili nella banca ore deve avvenire entro il 31 Marzo dell'anno successivo. Nel caso di mancata fruizione di tali ore le stesse saranno retribuite entro e non oltre il 30 giugno successivo.
- 5) La eventuale richiesta di disdetta della banca ore avrà efficacia dopo dodici mesi dalla stessa.

#### **Art. 5**

##### **Ritenute per case ed annessi**

Nel caso l'impiegato utilizzi l'abitazione messa a disposizione dall'azienda, sulla retribuzione mensile, verrà operata una ritenuta fissa di €5,00.

A fronte della cessazione del rapporto di lavoro a qualsiasi titolo, salvo licenziamento per giusta causa, l'uso dell'abitazione da parte del lavoratore, per sé e la propria famiglia, viene mantenuto per ulteriori due mesi a partire dalla data della effettiva cessazione del rapporto di lavoro.

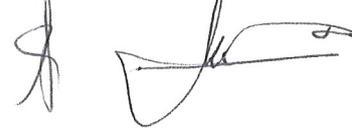
#### **Art. 6**

##### **Mezzo di trasporto**

Il datore di lavoro è tenuto a fornire all'impiegato un efficiente mezzo di trasporto per il disimpegno delle mansioni affidategli.

Qualora il mezzo di trasporto non sia fornito dal datore di lavoro, ma dallo stesso impiegato, previa disponibilità da parte dello stesso, questi ha diritto ad un compenso a titolo di rimborso spese. A tal fine sarà corrisposto un rimborso chilometrico riferito al tipo di mezzo, utilizzato secondo quanto previsto dalle tabelle ACI. Tale compenso dovrà essere aggiornato in presenza di variazioni delle anzidette tariffe ACI.

Ai dipendenti che appartengono alla prima e seconda categoria specificate nell'art. 17 del CCNL Quadri e Impiegati Agricoli del 07 Luglio 2021 che, per particolari esigenze



aziendali debbano necessariamente utilizzare il proprio mezzo di trasporto per raggiungere l'azienda, sarà riconosciuto il rimborso.

Il suddetto rimborso sarà pari ad un quinto del prezzo della benzina per ogni km percorso e per una percorrenza non superiore alla distanza tra il centro amministrativo del Comune (sede della casa comunale) o del nucleo abitato della frazione comunale sul cui territorio si trova l'azienda ed il centro aziendale od il luogo abituale di lavoro. L'importo di detti rimborsi deve essere calcolato per un solo percorso di andata e ritorno, per ogni giornata di effettivo lavoro.

#### **Art. 7**

#### **Trasferte**

In caso di trasferta dell'impiegato, per le spese di vitto ed alloggio è riconosciuta una maggiorazione del 35%, a titolo di rimborso delle piccole spese non documentabili.

E' prevista inoltre, una indennità giornaliera in caso di trasferta all'estero di euro 60,00.

#### **Art. 8**

#### **Rapporti di lavoro a tempo parziale Sostegno alla genitorialità**

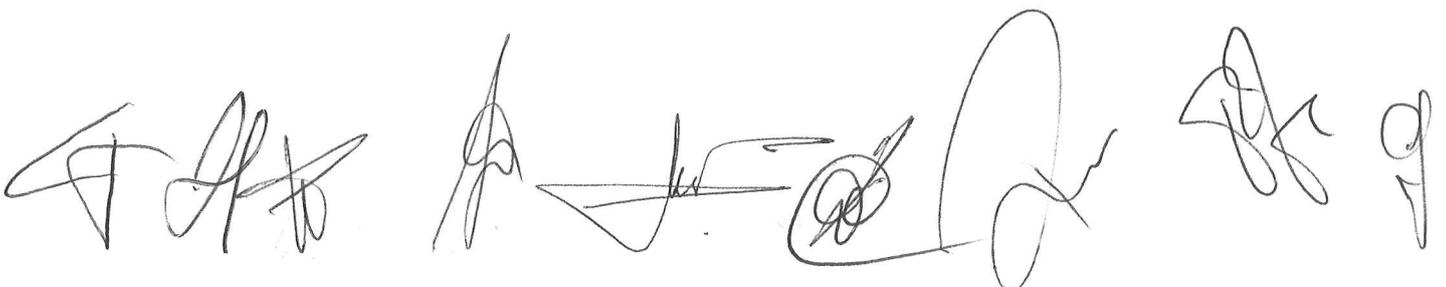
Al dipendente assunto con più rapporti di lavoro con contratto a tempo parziale, così come previsto ai sensi dell'art 11 del CCNL 07 Luglio 2021, in considerazione del disagio derivante dalle maggiori difficoltà organizzative che deve affrontare il dipendente, viene riconosciuta una specifica indennità oraria del 25% della retribuzione oraria spettante.

È data facoltà alla lavoratrice madre o, in alternativa, per i lavoratori padri con figli conviventi di età non superiore a tredici anni, di chiedere la trasformazione del rapporto di lavoro da full-time in part-time, con facoltà di ripristinare, al termine del periodo richiesto, il rapporto a tempo pieno, attraverso accordi singoli e/o con il patrocinio e assistenza delle OO.SS. firmatarie del presente Contratto Regionale.

#### **Art. 9**

#### **Lavoro straordinario**

Nei periodi di punta, connessi alla specifica attività aziendale, la cui individuazione è affidata e concordata tra le parti congiuntamente stipulanti il presente Contratto Regionale, il lavoro straordinario viene forfettizzato in misura non inferiore al 55 % della retribuzione complessiva spettante. La forfettizzazione deve risultare da atto scritto tra le parti, in mancanza del quale si applica quanto disposto dall'art 20 del CCNL vigente. In caso di partecipazione, da parte delle aziende, a manifestazioni di rilevanza Nazionale e/o Internazionale che chiedano un impegno e la presenza del lavoratore anche di domenica, fermo restando il godimento del riposo compensativo, sarà erogata una ulteriore maggiorazione del 40% sulla retribuzione contrattuale giornaliera.



## **Art. 10**

### **Permessi**

In aggiunta a quanto previsto dall'art. 25 del CCNL 07 Luglio 2021, si riconosce all'impiegato, in caso di decesso di un parente entro il 1° grado, un permesso retribuito pari a 2 giorni.

## **Art. 11**

### **Permessi per studenti universitari**

È riconosciuto all'impiegato studente universitario un permesso retribuito pari a 1 giorno per ciascun esame sostenuto, da documentare con relativo certificato universitario.

## **Art. 12**

### **RSPP Polizza Assicurativa**

Il datore di lavoro, con onere a proprio carico, è tenuto ad assicurare i propri dipendenti che, a seguito di richiesta dello stesso datore di lavoro, acconsentono ad assumere la responsabilità del servizio di prevenzione e protezione dell'azienda.

## **Art. 13**

### **Tutela giudiziaria**

Per i quadri e gli impiegati, viene stipulata una copertura assicurativa, con premio a carico del datore di lavoro, per le spese di assistenza giudiziale ed extra giudiziale, relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni attribuite.

## **Art. 14**

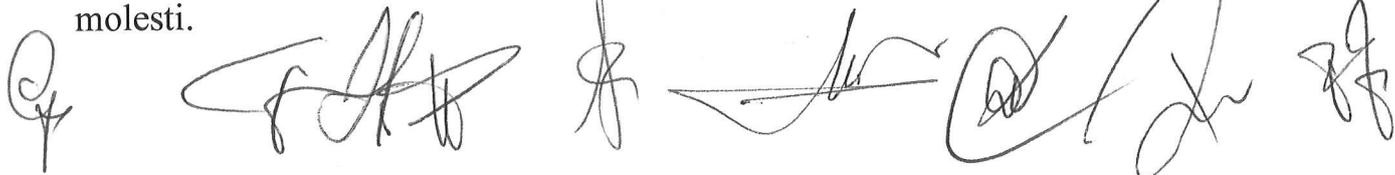
### **Pari Opportunità e Contrasto alle Molestie nei luoghi di lavoro**

Si intende richiamato l'Accordo quadro per il contrasto alle molestie e alla violenza nei luoghi di lavoro nel settore agricolo, del 19 giugno 2018, All. "H" del Ccnl per i Quadri e gli Impiegati Agricoli.

Le parti nell'intento di prevenire, isolare e condannare le casistiche riconducibili ad ogni atto o comportamento che si configuri come molestia o violenza nei luoghi di lavoro, considerato l'accordo quadro sulle molestie e le violenze nei luoghi di lavoro sottoscritto dalle Parti Sociali Europee il 26 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.

Le aziende associate sottoscrivano la dichiarazione allegata al testo di accordo quadro innanzi richiamata, da affiggere nella bacheca aziendale.

Le organizzazioni datoriali si impegnino a sensibilizzare e responsabilizzare le aziende affinché provvedano a tutelare le lavoratrici ed i lavoratori da qualsiasi forma indiretta di ritorsione o penalizzazione e a vigilare sulla effettiva cessazione dei comportamenti molesti.



Al fine di sensibilizzare maggiormente i datori di lavoro, i lavoratori e i loro rappresentanti sulle molestie e sulla violenza sul luogo di lavoro e, inoltre, di fornire a tutti i livelli un quadro di azioni concrete per individuare, prevenire e gestire tali situazioni, sono concesse 2 ore di assemblea retribuita, in ciascuna azienda.

### **Art. 15**

#### **Retribuzione**

Agli impiegati e ai quadri competerà un aumento del 4,9%, di cui 2,5% a decorrere dal 01 Aprile 2023 e 2,4% a decorrere dal 01 Ottobre 2023, da applicarsi sul totale lordo mensile vigente dal 31 dicembre 2021. Tali aumenti sono comprensivi della IVC.

### **Art. 16**

#### **Erogazione per obiettivi**

Il premio per obiettivi in vigore con il presente CIRL sarà così corrisposto:

1 categoria	€ 462,22
2 categoria	€ 417,76
3 categoria	€ 373,33
4 categoria	€ 345,92
5 categoria	€ 325,08
6 categoria	€ 302,85

Tali importi verranno corrisposti nella misura unica a condizione che i risultati aziendali siano raggiunti.

Entro il 30 settembre 2023, qualora le aziende non avranno definito gli obiettivi da raggiungere è riconosciuto comunque ai dipendenti il 20% dei suddetti importi da corrispondersi entro la fine di ogni esercizio e comunque non oltre il 31 Dicembre.

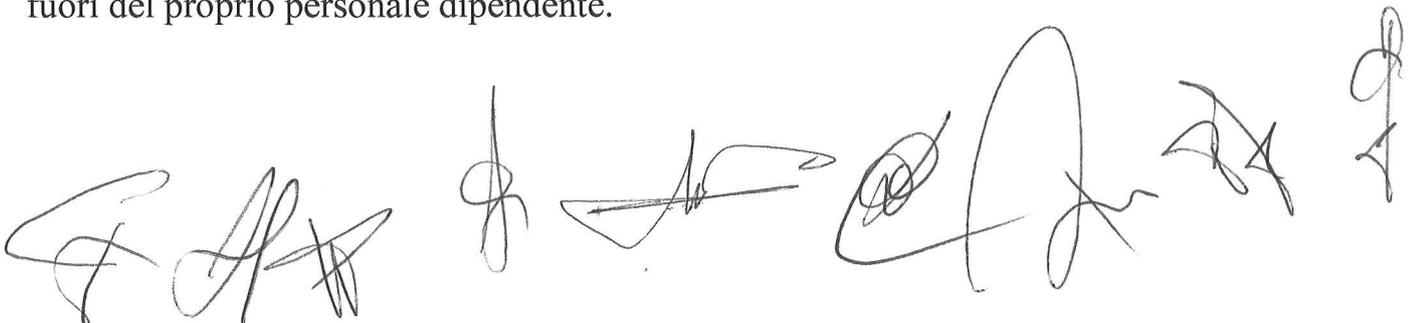
I punti di valutazione per l'erogazione dei premi per obiettivi potranno riferirsi al:

- miglioramento qualitativo della produzione;
- capacità di adeguamento a differenti produzioni;
- andamento complessivo della produzione;
- commesse di lavoro;
- adeguamento delle strutture amministrative alle funzionalità dell'azienda;

Senza precludere ovviamente, propri e differenti obiettivi aziendali. Sulla scorta dei programmi stabiliti dall'azienda e partecipati a tutti i dipendenti, con il coinvolgimento delle rappresentanze degli impiegati saranno individuati i risultati da raggiungere.

Qualora l'azienda intenda dotarsi di sistemi volontari di certificazione (ad esempio ISO, UNI ecc.) ed individui tra il proprio personale dipendente il responsabile del processo di certificazione a tale dipendente verrà riconosciuto un rimborso pari a € 75,00 mensili per il periodo utile ad espletare tale compito.

Resta inteso che l'azienda è libera di individuare la figura del responsabile anche al di fuori del proprio personale dipendente.



## Art. 17

### Sicurezza sul lavoro e tutela della salute

Viene recepita le normative in materia della sicurezza sul lavoro secondo quanto previsto dal D.lgs 81 del 9.4.2008.

Alle RLS saranno previste 30 ore di permessi retributivi annui per la partecipazione alle attività formative in materia di sicurezza sul lavoro. Le spese per la partecipazione ai corsi suddetti saranno a totale carico delle aziende.

## Art. 18

### Indennità di mancata mensa

Per i dipendenti che prestano attività lavorativa giornaliera con orario spezzato e che non godono di una pausa pranzo sufficiente in grado di raggiungere il proprio domicilio sarà riconosciuto per le giornate di effettiva presenza sarà riconosciuto un buono pasto di € 8,00.

Si consiglia la possibilità di utilizzare il buono elettronico.

## Art. 19

### Riferimento al CCNL del 07 Luglio 2021

Per quanto non previsto dal presente Contratto Regionale si fa riferimento alle norme contrattuali del CCNL.

## Art. 20

### Quote sindacali per delega

Così come previsto dall'art 68 del CCNL sottoscritto il 07 Luglio 2021, Le Organizzazioni sindacali dei lavoratori, stipulanti il presente contratto, hanno titolo a percepire, tramite ritenuta sulla retribuzione pari all' 1% dell'imponibile INPS, i contributi sindacali che i lavoratori intendono loro versare.

L'Azienda provvede alla trattenuta del contributo sindacale a favore delle Organizzazioni sindacali stipulanti, a carico dei Quadri e Impiegati Agricoli che ne facciano richiesta mediante delega debitamente sottoscritta dall'interessato.

Le trattenute vengono effettuate ogni mese sulle relative competenze del lavoratore e versate dall'azienda sui conti correnti indicati da ciascuna Organizzazione sindacale.

## Art. 21

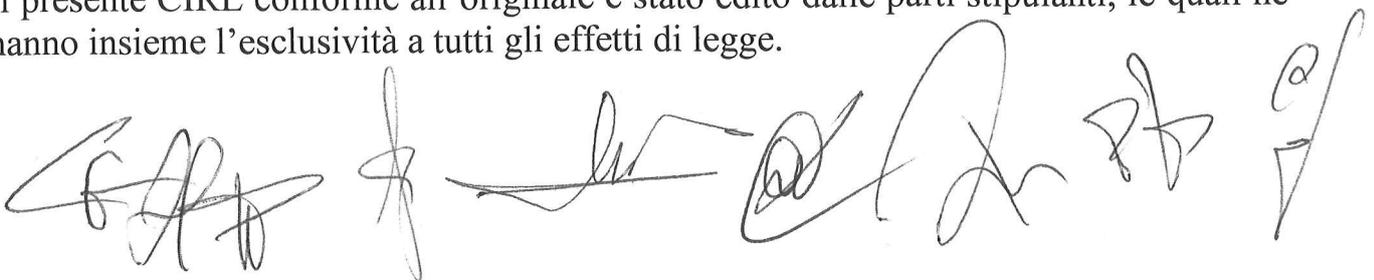
### Condizioni di miglior favore

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore di fatto esistenti derivanti da consuetudini locali, da accordi individuali o collettivi sia di carattere economico che normativo.

## Art. 22

### Esclusività di stampa

Il presente CIRC conforme all'originale è stato edito dalle parti stipulanti, le quali ne hanno insieme l'esclusività a tutti gli effetti di legge.



La stampa del presente CIRL sarà a cura delle Organizzazioni Sindacali che provvederanno congiuntamente a tutte le parti firmatarie alla consegna gratuita per tutti i dipendenti.

Il costo per la stampa sarà equamente ripartito tra i soggetti firmatari del presente CIRL. In caso di controversia fanno fede i testi originali in possesso delle organizzazioni firmatarie.

**LETTO, CONFERMATO E SOTTOSCRITTO**



**COLDIRETTI  
PUGLIA**



**AGRICOLTORI ITALIANI  
PUGLIA**



**CONFEDERDIA**



**CGIL  
FLAI  
PUGLIA**



**FAI CISL  
Federazione Agricola  
Alimentare Ambientale  
Industriale Italiana  
PUGLIA**



*Luigi Florio*  
*Procuratore*  
*Legale*

*[Signature]*

*Vittorio Montepaone*  
*Procuratore*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*



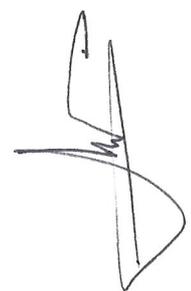
PUGLIA

**TABELLA RETRIBUTIVA DEI QUADRI E IMPIEGATI AGRICOLI REGIONE PUGLIA  
VARIATA A SEGUITO ACCORDO PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO INTEGRATIVO REGIONALE  
SOTTOSCRITTO IN DATA 28 MARZO 2023**

1^ TRANCHE AUMENTO DEL 2,5% DAL 01 APRILE 2023

	Stipendio base (1)	Integrativo Reg.le bloccato	Contingenza	E.D.R.	Stipendio Contrattuale Mensile	1 Aumento Rinn. CiRL 01/04/2023	Indennità di funzione	Stipendio "Contrattuale Mensile" dal 01-07-2021
<b>Quadro</b>	€ 1.518,99	€ 204,00	€ 526,19	€ 10,33	€ 2.259,51	€ 56,49	€ 100,00	€ 2.416,00
<b>1° Categ.</b>	€ 1.427,63	€ 204,00	€ 526,19	€ 10,33	€ 2.168,15	€ 54,20	€ -	€ 2.222,35
<b>2° Categ.</b>	€ 1.253,39	€ 170,95	€ 520,56	€ 10,33	€ 1.955,23	€ 48,88	€ -	€ 2.004,11
<b>3° Categ.</b>	€ 1.097,46	€ 131,70	€ 515,62	€ 10,33	€ 1.755,11	€ 43,88	€ -	€ 1.798,99
<b>4° Categ.</b>	€ 994,38	€ 104,84	€ 512,74	€ 10,33	€ 1.622,29	€ 40,56	€ -	€ 1.662,85
<b>5° Categ.</b>	€ 918,59	€ 82,12	€ 510,81	€ 10,33	€ 1.521,85	€ 38,05	€ -	€ 1.559,90
<b>6° Categ.</b>	€ 840,10	€ 60,94	€ 508,34	€ 10,33	€ 1.419,71	€ 35,49	€ -	€ 1.455,20

(1) Comprende i minimi nazionali e gli aumenti territoriali precedenti.








**TABELLA RETRIBUTIVA DEI QUADRI E IMPIEGATI AGRICOLI REGIONE PUGLIA  
VARIATA A SEGUITO ACCORDO PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO INTEGRATIVO REGIONALE  
SOTTOSCRITTO IN DATA 28 MARZO 2023**

2<sup>a</sup> TRANCHE AUMENTO DEL 2,4% DAL 01 OTTOBRE 2023

	Stipendio base (1)	Integrativo Reg. le bloccato	Contingenza	E.D.R.	Stipendio Contrattuale Mensile	1 Aumento Rinn. CIRL 01/04/2023	2 Aumento Rinn. CIRL 01/10/2023	Indennità di funzione	Stipendio "Contrattuale Mensile" dal 01-07-2021
<b>Quadro</b>	€ 1.518,99	€ 204,00	€ 526,19	€ 10,33	€ 2.259,51	€ 56,49	€ 54,23	€ 100,00	€ 2.470,23
<b>1° Categ.</b>	€ 1.427,63	€ 204,00	€ 526,19	€ 10,33	€ 2.168,15	€ 54,20	€ 52,04	€ -	€ 2.274,39
<b>2° Categ.</b>	€ 1.253,39	€ 170,95	€ 520,56	€ 10,33	€ 1.955,23	€ 48,88	€ 46,93	€ -	€ 2.051,04
<b>3° Categ.</b>	€ 1.097,46	€ 131,70	€ 515,62	€ 10,33	€ 1.755,11	€ 43,88	€ 42,12	€ -	€ 1.841,11
<b>4° Categ.</b>	€ 994,38	€ 104,84	€ 512,74	€ 10,33	€ 1.622,29	€ 40,56	€ 38,93	€ -	€ 1.701,78
<b>5° Categ.</b>	€ 918,59	€ 82,12	€ 510,81	€ 10,33	€ 1.521,85	€ 38,05	€ 36,52	€ -	€ 1.596,42
<b>6° Categ.</b>	€ 840,10	€ 60,94	€ 508,34	€ 10,33	€ 1.419,71	€ 35,49	€ 34,07	€ -	€ 1.489,27

(1) Comprende i minimi nazionali e gli aumenti territoriali precedenti.

