

CONTRATTO INTEGRATIVO REGIONALE PER I QUADRI E IMPIEGATI AGRICOLI DELLA PUGLIA (art. 65 del CCNL del 23.02.2017)

L'Anno duemilaventuno, il giorno 24 del mese di Febbraio 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 Vice Presidente Giannicola D'Amico, dal Direttore Danilo Lolatte e da Giuseppe Creanza;

E

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

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 segretario generale regionale Paolo Frascella, e dai segretari provinciali Pasquale Fiore, 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 decorre dal 1^ gennaio 2018 e scadrà il 31 dicembre 2021. Si intende tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdettato, a mezzo



raccomandata A.R., da una delle parti contraenti, almeno 6 mesi prima della scadenza.

La parte che avrà dato disdetta dovrà comunicare all'altra le sue proposte per il rinnovo, almeno 4 mesi prima della scadenza, a mezzo raccomandata A.R. o similari aventi valore legale.

Le trattative per il rinnovo devono iniziare entro i due mesi successivi. Durante tale periodo le parti contraenti non assumeranno iniziative unilaterali, né procederanno 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.19 del CCNL del 4.6.2010 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

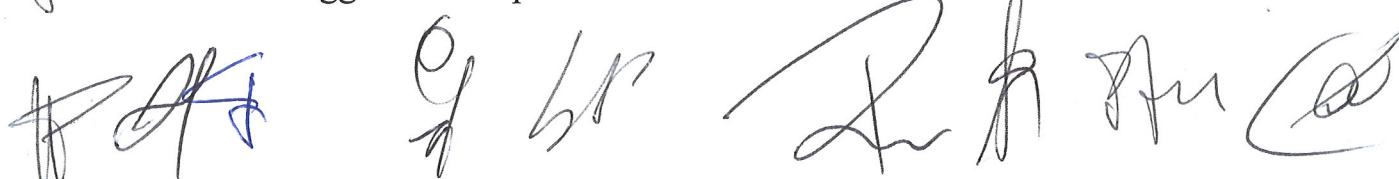
Nel caso l'impiegato utilizzi l'abitazione messa a disposizione dall'azienda, sulla retribuzione mensile, verrà operata una ritenuta fissa di €5,16.

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. 16 del CCNL Quadri e Impiegati Agricoli del 23 febbraio 2017 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, all'impiegato, per ragioni inerenti il servizio, è riconosciuto il rimborso per le spese documentate. Lo stesso rimborso deve essere riconosciuto entro il mese in cui il viaggio, o il particolare servizio che le ha determinate, ha avuto luogo. Sul solo importo delle spese di vitto ed alloggio deve applicarsi una maggiorazione del 30%, a titolo di rimborso delle piccole spese non documentabili. In caso di trasferta all'estero, è altresì dovuta una ulteriore indennità supplementare, ex art 51 Tuir, di euro 50,00.

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 23 febbraio 2017, 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 sarà forfettizzato in misura non inferiore al 50 % della retribuzione complessiva spettante. La forfettizzazione deve risultare da atto scritto tra le parti in mancanza del quale si applica quanto disposto dall'art 19 del CCNL del 23 febbraio 2017. 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 35% sulla retribuzione contrattuale giornaliera.

Art. 10

Permessi

In aggiunta a quanto previsto dall'art. 23 del CCNL del 23 febbraio 2017, si riconosce all'impiegato, in caso di decesso di un parente entro il 1° grado, un permesso retribuito pari a 2 giorni.

Art. 11

Retribuzione

Agli impiegati e ai quadri competerà un aumento del 2,8% a decorrere dal 01 Gennaio 2021, da applicarsi sul totale lordo mensile vigente dal 31 dicembre 2017. Tali aumenti sono comprensivi della IVC.

Art. 12

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 2021, qualora le aziende non avranno definito gli obiettivi da raggiungere è riconosciuto comunque ai dipendenti il 20% dei suddetti importi da corrisondersi 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. 13

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. 14

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 € 7,00.


Art. 15

Riferimento al CCNL del 23 febbraio 2017

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

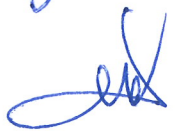
Art. 16


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. 17

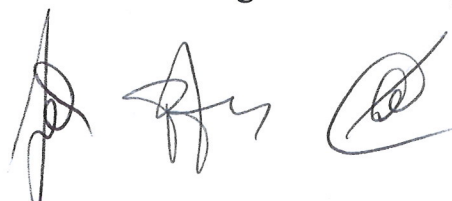
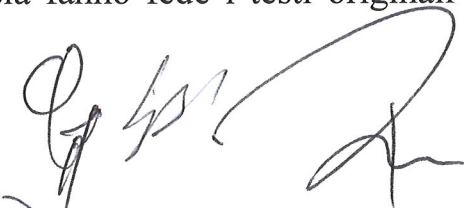

Esclusività di stampa

 Il presente CIRL 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



[Handwritten signature]



[Handwritten signature]



[Handwritten signature]



[Handwritten signature]



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



[Handwritten signature]



Confagricoltura
Puglie

**TABELLA RETRIBUTIVA DEI QUADRI E IMPIEGATI AGRICOLI
VARIATA A SEGUITO RINNOVO DEL CONTRATTO INTEGRATIVO REGIONALE
SOTTOSCRITTO IN DATA 24 FEBBRAIO 2021**

AUMENTO DEL 2,8% DAL 01 Gennaio 2021

	Stipendio base (1)	Integrativo Reg.le bloccato	Contingenza	E.D.R.	Stipendio Contrattuale Mensile	Aumento Reg.le dal 01-01-2021	Indennità di funzione	Stipendio "Contrattuale Mensile" dal 01-01-2021
Quadro	€ 1.414,35	€ 204,00	€ 526,19	€ 10,33	€ 2.154,87	€ 60,34	€ 100,00	€ 2.315,21
1° Categ.	€ 1.327,22	€ 204,00	€ 526,19	€ 10,33	€ 2.067,74	€ 57,90	€ -	€ 2.125,64
2° Categ.	€ 1.162,84	€ 170,95	€ 520,56	€ 10,33	€ 1.864,68	€ 52,21	€ -	€ 1.916,89
3° Categ.	€ 1.016,18	€ 131,70	€ 515,62	€ 10,33	€ 1.673,83	€ 46,87	€ -	€ 1.720,70
4° Categ.	€ 919,25	€ 104,84	€ 512,74	€ 10,33	€ 1.547,16	€ 43,32	€ -	€ 1.590,48
5° Categ.	€ 848,11	€ 82,12	€ 510,81	€ 10,33	€ 1.451,37	€ 40,64	€ -	€ 1.492,01
6° Categ.	€ 774,35	€ 60,94	€ 508,34	€ 10,33	€ 1.353,96	€ 37,91	€ -	€ 1.391,87

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







