

CONTRATTO PROVINCIALE DI LAVORO PER GLI OPERAI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI DELLA PROVINCIA DI TARANTO

FLAI CGIL - FAI CISL - UILA UIL

CONFAGRICOLTURA - COLDIRETTI - CIA

L'anno 2024 il giorno 17 del mese di ottobre presso la sede dell'Ente Bilaterale "Faila Ebat" di Taranto,

tra

La Confagricoltura - Unione Provinciale Agricoltori di Taranto, rappresentata dal Presidente Luca Lazzaro e dal Direttore Carmine Palma

La Federazione Provinciale Coldiretti di Taranto, così rappresentata; Presidente Alfonso Cavallo, Direttore Franco Dell'Acqua, Dott. Giuseppe Manigrasso e Dott. Giampiero Laselva

La CIA Due Mari Taranto - Brindisi, rappresentata dal Presidente Piero De Padova, dal Vicepresidente Giannicola D'Amico e dal Direttore Vito Rubino

La FLAI CGIL di Taranto così rappresentata; Segretario Generale Lucia La Penna, Segretario Francesco Di Cesare e dalla delegazione Maria Lucia Tomai, Pamela Perrone, Marianna Manigrasso e Cinzia Viesti.

La FAI CISL di Taranto - Brindisi così rappresentata; Segr. Gen. Reg. Antonio La Fortuna, Segr. Gen. TA - BR Alessandro Gesuè, il componente di Segreteria Giovanni Delsole, con la delegazione Francesca Negro e Giuseppe Gesuè

La UILA UIL di Taranto così rappresentata; Segretario Generale Antonio Trenta, Segretaria Territoriale Ida Cardillo, Segretario Territoriale Vincenzo Guarino, con la delegazione Marisabel Bruno e Nunzio Greco.

In applicazione dell'CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti sottoscritto in data 23 maggio 2022, si è stipulato il presente contratto collettivo provinciale.

Art.1 Oggetto del contratto

Il presente contratto collettivo regola su tutto il territorio provinciale i rapporti di lavoro fra le imprese condotte in forma singola, societaria o comunque associata che svolgono attività agricole, nonché attività affine e connesse - comprese le aziende florovivaistiche e le imprese che svolgono lavori di creazioni, sistemazione e manutenzione del verde pubblico e privato - e gli operai agricoli da esse dipendenti.

Il C.C.N.L. si applica, in particolare, alle imprese considerate agricole ai sensi dell'art. 2135 del Codice civile e delle altre disposizioni di legge vigenti, quali a titolo esemplificativo:

- Le aziende ortofrutticole;
- Le aziende oleicole e i frantoi;
- Le aziende zootecniche e di allevamento di animali domestici di qualsiasi specie;
- Le aziende di allevamento pesci ed altri organismi acquatici;
- Le aziende di itticultura, acquacoltura e mitilicoltura sia a terra che in mare o negli specchi d'acqua;
- Le aziende vitivinicole;
- Le aziende fungicole;
- Le aziende casearie;
- Le aziende tabacchicole;
- Le aziende faunistico-venatorie;
- Le aziende agrituristiche, enoturistiche, oleoturistiche;

Manigrasso

Pescolini

Will

Luca Lazzaro

St

St

Manigrasso

St

St

Cinzia Viesti

St

Luca Lazzaro

St

St

St

St

St

- Le aziende di servizi e di ricerca in agricoltura;
- Le aziende di coltivazioni idroponiche.

Art. 2 Efficacia del contratto

Le norme stabilite dal presente contratto provinciale sono da intendersi applicative e vincolanti e dispiegano la loro efficacia direttamente nei confronti dei datori di lavoro e dei lavoratori e sono impegnative per le organizzazioni stipulanti al fine del rispetto delle normative di legge e contrattuali.

Art. 3 Osservatorio Provinciale

È costituito presso l'ente bilaterale l'osservatorio provinciale al fine di monitorare l'intero settore agricolo del territorio jonico. Oltre a quanto previsto dall'art. 9 del CCNL si concorda che tale Osservatorio avrà il compito di monitorare e programmare le azioni di contrasto al lavoro nero, e verificare lo stato di attuazione delle leggi che disciplinano le emersioni al lavoro nero e la sicurezza sul lavoro, nonché il rispetto della Legge 28/2006 (Contrasto al lavoro irregolare) licenziata dal Governo Pugliese, anche con riferimento alla funzionalità della banca dati delle aziende beneficiarie di finanziamenti pubblici; inoltre monitorerà gli effetti dell'applicazione della Legge 199/2016 e coerentemente con le attività di analisi e monitoraggio occupazionale collaborerà fattivamente con la Cabina di Regia Territoriale costituita il 25 settembre 2019 e presieduta dall'Inps di Taranto.

L'Osservatorio altresì si impegnerà a diffondere l'interesse e la necessità di aderire alla Rete Nazionale del Lavoro agricolo di qualità per recuperarne le positive ricadute in termini di promozione commerciale e per distinguersi nello scenario imprenditoriale dell'intero territorio nazionale.

L'Osservatorio analizzerà l'andamento dell'occupazione dei lavoratori stranieri (Comunitari e non Comunitari in ambito provinciale) anche al fine di fornire indicazioni alle parti costituenti circa il relativo fabbisogno occupazionale;

Monitorerà l'occupazione e le azioni idonee al fine di superare le eventuali disparità esistenti e contrastare i fenomeni di dumping tra imprese ed offrire pari opportunità nel lavoro e nella professionalità, tutto ciò dovrà garantire l'applicazione delle leggi esistenti comprese quelle europee in tema di parità.

Will Pasquale
Stefano

A

Blum

Stefano

Cesare Verti

Flavio

Stefano

Paolo Ferraro

Stefano

Stefano

Art. 4 - Mercato del Lavoro

Fermo restando la piena applicazione dell'art. 12 del CCNL (Mercato del Lavoro: Azioni Bilaterali) in carenza di organismi e strumenti specifici per il governo del mercato del lavoro agricolo l'Osservatorio promuoverà, nel rispetto delle competenze affidate alla Legislazione Regionale, la costituzione presso il Centro per l'Impiego di una Commissione Tripartita composta dai rappresentanti delle Parti Sociali del settore agricolo firmatari del presente contratto e dal Ministero del Lavoro. Tale organismo avrà il compito di:

- Attuare una politica attiva di lavoro in agricoltura da svolgersi in rapporto sinergico con l'INPS, titolato alla pubblicazione online degli elenchi anagrafici degli operai agricoli e con altri soggetti competenti in materia;
- Promuovere ed indirizzare idonee politiche formative e del lavoro anche con riferimento alle problematiche dei lavoratori migranti;
- Inoltre, vanno altresì fornite alla Regione Puglia adeguate linee di indirizzo affinché si doti di necessari strumenti legislativi volti a garantire un sistema integrato e flessibile di trasporto dei lavoratori in grado di interagire con i Centri per l'Impiego nell'ambito delle politiche agricole regionali cui indirizzare politiche di sostegno e fiscalizzazione ed assicurare alle aziende che vi concorrono adeguati incentivi di carattere strutturale;
- Alla stessa Commissione vanno attribuiti compiti e funzioni in materia di:
 - Valutazione delle richieste che devono pervenire da parte delle aziende sui fabbisogni formativi e sulla formazione in materia di sicurezza sul lavoro, prevedendo anche contributi finalizzati alla realizzazione di idonei percorsi formativi;
 - Informazioni inerenti alla mobilità territoriale e il trasporto dei lavoratori;
 - Processi di stabilizzazione occupazionale e verifica dei fabbisogni di lavoro stagionale aggiuntivo, legato alla politica dei flussi migratori, da segnalare al sistema centrale - Ministero del lavoro Direzione Generale Immigrazione;
- Considerata la crescita massiccia di lavoratori stranieri e di lavoratori provenienti da altri settori economici sul territorio ionico, le parti concordano di introdurre politiche contrattuali e azioni specifiche che, attraverso il pieno coinvolgimento dell'abilateralità territoriale, si dia priorità assoluta a adeguati percorsi formativi. Pertanto, per coloro che non hanno mai svolto attività lavorativa in agricoltura e di conseguenza non sono stati censiti in passato negli elenchi anagrafici INPS, esclusivamente per il primo rapporto di lavoro, potranno essere assunti, a prescindere dalla mansione svolta con il seguente inquadramento: **Area 3 Livello 1 "Primo inserimento formativo"**; detta norma non potrà avere una durata superiore a quattro mesi e potrà essere utilizzata una sola volta per il singolo lavoratore.

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

- Applicazione della regolarità contributiva e la piena applicazione delle normative contrattuali;
- Formazione professionale;
- Politica dell'accoglienza;
- Gestione degli orari annui (Ferie);
- Sorveglianza sanitaria;
- Segnaletica in lingua.
- Traduzione in lingua delle informazioni essenziali sulla sicurezza e sul lavoro

La formazione professionale si dovrà articolare in 3 fasi:

- Di primo ingresso;
- Professionale, per il riconoscimento di una abilità;
- Formazione ed informazione sulla sicurezza.

I lavoratori immigrati e i lavoratori provenienti da altri settori economici, prima di essere utilizzati nei luoghi di lavoro, dovrebbero aver conseguito un minimo di ore di formazione attraverso l'Ente Bilaterale territoriale presso qualsiasi ente di formazione riconosciuto, che gli rilascerà un attestato che confermi le ore di formazione eseguite.

Le parti concordano che in riferimento a quanto esposto al citato articolo, occorrono:

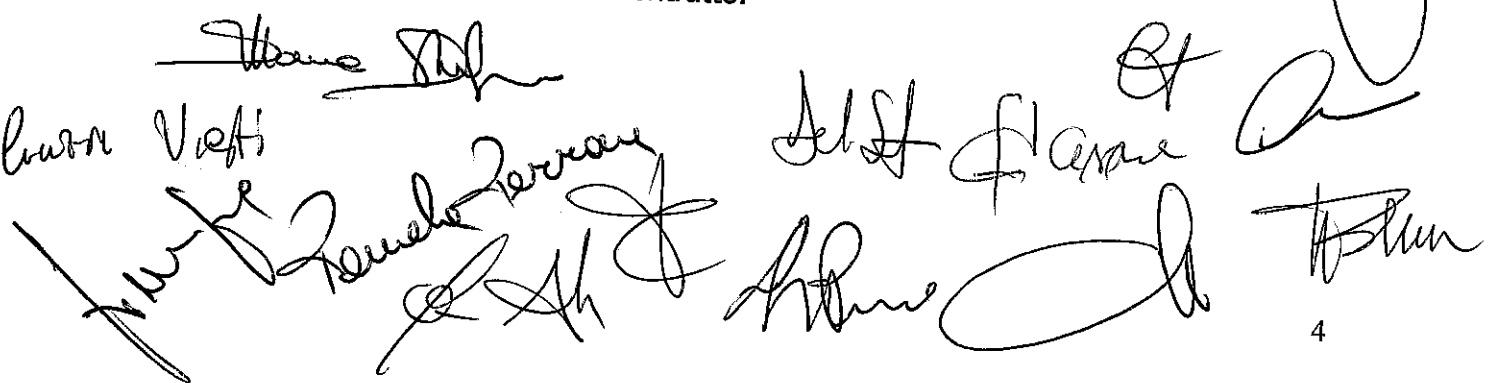
- Incentivi alle aziende in regola che avviino progetti formativi sulla sicurezza sul lavoro e in materia di formazione e riqualificazione professionale;
- Incentivi alle aziende che stabilizzano manodopera a tempo indeterminato;
- Incentivi alle aziende che privilegiano la stabilizzazione occupazionale degli OTD e che si avvalgono degli ex dipendenti anche per più fasi lavorative;
- Sostegni economici per le aziende che si avvalgono del trasporto pubblico e/o che potenziano il proprio parco macchine per il trasporto della manodopera;
- Incentivi a progetti mirati effettuati, di concerto, tra i vari assessorati competenti per struttura di accoglienza per i lavoratori migranti anche per far fronte ai fenomeni di punta stagionale.

Art 5 Sviluppo economico ed occupazionale Situazioni di crisi

In presenza di situazioni di crisi, così come previsto dall'art.5 del CCNL, che possono determinare processi di ristrutturazioni e/o riconversioni aziendali con effetti negativi sui livelli occupazionali, le parti possono adottare a livello territoriale, per un periodo temporale predefinito, strumenti e misure specifiche.

A tale possibilità si accede attraverso la sottoscrizione di apposito verbale firmato da tutte le Parti sociali stipulanti il presente Contratto.

(Area delle firme)



(Vertical handwritten notes and signatures on the right margin)

Art. 6 Lavoratori Immigrati

Le parti concordano che, per evitare ulteriori costi aggiuntivi alle imprese si potrà ricorrere ai pertinenti finanziamenti pubblici finalizzati alla sicurezza da destinare alla formazione, all'integrazione e all'abitazione dei lavoratori migranti.

Si ravvisa la necessità di disciplinare in maniera adeguata la modalità di fruizione di ferie, permessi, riduzioni d'orario e successivi recuperi, nonché il diritto alla riassunzione, comunque, nel rispetto della vigente legislazione in materia di immigrazione. Al fine di garantire una migliore integrazione si concorda di rendere fruibili ai lavoratori e lavoratrici immigrati, le 150 ore di cui all'art. 36 del vigente CCNL per tale scopo saranno avviati contatti con le istituzioni locali ed il CSA (Centro Sociale di Accoglienza) di Taranto; inoltre, le parti concordano di avviare un percorso di sensibilizzazione nei confronti delle autorità locali rispetto ai temi dell'accoglienza, ovvero il problema abitativo e scolastico dei figli dei lavoratori migranti.

Al lavoratore immigrato bisognerà consentire una gestione delle ferie più lunga, in caso di documentato viaggio nel paese di provenienza agendo anche sulla leva dei permessi non retribuiti. Occorrerà intervenire, sull'informazione, affinché al lavoratore straniero sia garantito l'accesso all'assistenza sanitaria ed alle visite mediche previste dalla legge e dai contratti; tale intervento servirà per far conoscere il nostro sistema sanitario nazionale dando loro opportunità di avere un medico come prevede il SSN.

Art. 7 Salute, Sicurezza e Igiene sui luoghi di lavoro

Le parti concordano il pieno rispetto e l'applicazione di tutte le normative di legge in riferimento alla sicurezza e salute nei luoghi di lavoro nel settore agricolo, va prestata massima attenzione a questo tema allo scopo di assicurare anche ai lavoratori agricoli il rispetto della normativa vigente con particolare attenzione alla formazione, all'informazione e alla tutela sanitaria. A tale scopo bisogna regolamentare:

- Le visite mediche periodiche, da svolgersi con regolarità almeno 2 volte l'anno per i lavoratori a contatto con sostanze nocive; anche promuovendo specifiche convenzioni attraverso il sistema della bilateralità contrattuale;
- L'esclusione dai lavori pesanti e nocivi individuati dai contratti provinciali stessi, le donne in maternità, alle quali, nel periodo di gravidanza, va' garantita la possibilità di cambiare mansione;

Le parti, attraverso l'Ente Bilaterale, si impegnano a diffondere la cultura della sicurezza nei luoghi di lavoro, promuovendo con nuovi bandi, incentivi alle aziende ed ai lavoratori per la corretta applicazione di quanto previsto dal testo unico sulla sicurezza.

L'Ente Bilaterale si impegna ad istituire entro sei mesi dalla data di stipula del presente Cpl, tutti i necessari processi per la pianificazione di percorsi formativi indirizzati all'acquisizione e all'apprendimento sulle materie proprie della sicurezza e della salute sui luoghi di lavoro.

In tal senso, per le aziende che volontariamente si vorranno certificare presso l'Ente Bilaterale Territoriale di Taranto come soggetti virtuosi nell'applicazione di tutte le norme riferite al D.Lgs n.81/08, saranno previsti percorsi formativi agevolativi.

Vertical signature column on the right side of the page, containing several handwritten signatures.

Vertical signature on the left side of the page, partially overlapping the text.

Horizontal signature column at the bottom of the page, containing several handwritten signatures.

Art. 8 Diritti Sindacali

Le parti, al fine di migliorare sempre più le relazioni sindacali, condividono di ampliare la possibilità per il sindacato territoriale, di accedere in azienda al fine di svolgere la propria funzione a partire dalle assemblee.

Art. 9 Bilateralità

Le ottime relazioni sindacali che caratterizzano il settore agricolo hanno consentito di sviluppare, nel tempo, una serie di organismi bilaterali che assolvono funzioni importanti sia rispetto alle parti stesse costitutrici e sia rispetto ai datori di lavoro ed ai lavoratori dell'agricoltura sia a livello nazionale che territoriale.

Le parti ritengono indispensabile rafforzare lo strumento della bilateralità anche alla luce delle esperienze già maturate tenendo conto delle positive pratiche di altri settori produttivi. Pertanto, vi è la necessità di proseguire tra le parti con relazioni sindacali continue finalizzate a:

- Una condivisione per una maggiore conoscenza e monitoraggio del settore per individuare obiettivi comuni e condivisi;
- Concretizzare gli atti contrattuali sottoscritti.

A sostegno del sistema, le parti sociali intendono valorizzare la bilateralità in modo da poter migliorare sia la qualità della contrattazione territoriale al fine di ampliare e rafforzare gli interventi del "WELFARE CONTRATTUALE", sia la realizzazione e l'individuazione di meccanismi che rendano certa la contribuzione all'Ente Bilaterale da parte dei soggetti interessati ovvero imprese e lavoratori.

A tal proposito, con la bilateralità, le parti sociali che la costituiscono, con l'obbiettivo di incrementare ulteriormente il reddito dei lavoratori agricoli, concordano:

- Una rimodulazione delle prestazioni previste confermando l'indennità anche per il periodo di carenza della malattia dei lavoratori agricoli,
- Di riconfermare un una tantum per la genitorialità per ogni figlio nato indennizzato per un massimo di novanta giorni, così come previsto dall'art. 8 dell'Ente
- Per le aziende saranno attivate nuove prestazioni a sostegno della imprenditorialità

Tale Ente dovrà programmare strumenti di formazione in grado di qualificare sempre più imprese e lavoratori proiettando il settore a nuove forme di innovazione, che al settore necessitano per confrontarsi e misurarsi con altri paesi esteri.

Le parti concordano la istituzione di un sistema di informazione, con incontri di cadenza semestrali. Nel corso di tali incontri le organizzazioni datoriali territoriali forniranno informazioni globali che riguarderanno il territorio jonico sullo stato e sulle prospettive della produzione e della occupazione nel settore, sulla struttura dell'occupazione e sul Mercato del Lavoro, sulla formazione professionale, sulle previsioni dello sviluppo del settore medesimo anche in riferimento alle modifiche eventualmente introducibili a seguito di evoluzioni scientifiche e tecnologiche.

Il sistema di informazione sarà finalizzato, sulle base degli indirizzi determinati dalla sessione nazionale e dal rapporto dell'Osservatorio, alla definizione di comuni obiettivi:

Assunta Vesco

Assunta Vesco

Assunta Vesco

Assunta Vesco

Assunta Vesco

Assunta Vesco

Assunta Vesco

- Mercato territoriale degli investimenti in relazione all'utilizzo delle risorse finanziarie pubbliche e private;
- Mercato territoriale del lavoro in relazione agli andamenti occupazionali, l'utilizzo degli strumenti a reddito e dei livelli di mobilità;
- Formazione e Mercato del Lavoro;
- Formazione per la sicurezza, Qualità del processo produttivo, Prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali;
- Contrasto al lavoro irregolare, nero e sommerso.

Attraverso la bilateralità si dovrà sostenere la sicurezza e il rispetto delle leggi e delle normative contrattuali garantendo, da un lato le imprese, e dall'altra la salvaguardia dei diritti dei lavoratori escludendo quelle imprese che violano leggi e contratti e che inquinano il mercato del lavoro.

Le Parti in riferimento alla contribuzione concordano quanto segue:

- Rendere esigibile la contribuzione da parte delle aziende, considerandola parte integrante del trattamento retributivo del lavoratore. Motivo per cui l'azienda che non versa la contribuzione è obbligata a corrispondere direttamente al lavoratore oltre alle prestazioni previste, una quota aggiuntiva di retribuzione che, per la bilateralità nazionale è fissata in € 0,60 giornaliera mentre per la bilateralità territoriale si concorda che le aziende versino la somma di € 1,50 giornaliera;
- Qualora l'azienda non versi alla bilateralità e non eroghi le spettanze previste ai lavoratori è esclusa da ogni beneficio di legge in quanto non applica i contratti collettivi.

Inoltre, presso lo stesso ente sarà versata anche la contribuzione per il contributo di assistenza contrattuale provinciale (CAC).

Art. 10 Assunzione e Riassunzione

Le parti condividono che in materia di assunzione e riassunzione si fa riferimento a quanto previsto dall'art. 20 del CCNL e dai precedenti CPL

La Riassunzione dei lavoratori si rende necessaria al fine di proseguire l'obiettivo di tendere alla stabilizzazione ed alla massima occupazione.

Si prevede, pertanto, che per l'esecuzione delle stesse fasi lavorative effettuate nell'anno precedente, il lavoratore e/o lavoratrice ha diritto alla riassunzione previa manifestazione di interesse in forma scritta all'azienda interessata entro 120 giorni dalla cessazione dell'attività lavorativa.

Art. 11 Tutela della Maternità e della Paternità

Oltre quanto previsto dall'art. 38 del CCNL, le parti convengono di riconoscere n.3 giornate di permesso retribuito al padre lavoratore per la nascita del figlio.

Laura Vietti

M. M. Pascaletti

G. J. ...

F. ...

F. ...

Maria D'Amico
 Fausto Ferrone
 [Signature]
 [Signature]
 [Signature]
 [Signature]
 [Signature]

➤ **AREA 1**

Livello 7 - Operai specializzati

- Responsabile delle operazioni di potatura arborea verde e secca;
- specializzati nella costruzione dei muri a secco;
- specializzati nella lavorazione meccanica dei vigneti a tendone e spalliera;
- vivaista;
- incisore;
- addetto alle coltivazioni di piante ornamentali e fiori in serra e pieno campo;
- addetto alle celle frigorifere;
- casaro;
- istruttore maneggio;
- responsabile di stalla e di allevamenti di piccoli animali (volatili, conigli, etc.);
- addetto alla selezione alimenti maricoltura a mare;
- conduttore impianti irrigui;
- trattorista fino a 220 cv.

Livello 8 - Operai specializzati super

- conduttore macchine agricole complesse superiore a 220 cv;
- autista dei mezzi aziendali per il trasporto promiscuo (superiore a 35 ql);
- innestatore;
- cantiniere addetto alla pastorizzazione, concentrazione e cottura mosto;
- capo frantoiano meccanico;
- ibridatore selezionatore;
- addetto meccanico agli impianti di concentrazione e brillantazione negli stabilimenti enologici;
- addetto alla direzione costruzione della struttura portante del tendone;


Nota a margine:

La mansione "operaio polifunzionale" dell'Area 3 Livello 3 sono strettamente collegate alla stabilizzazione occupazionale, pertanto, vanno applicate ai lavoratori che sono impegnati per tutte le fasi lavorative della singola azienda per un numero minimo di 156 giorni annuali compresi tra il 1° gennaio ed il 31 dicembre.

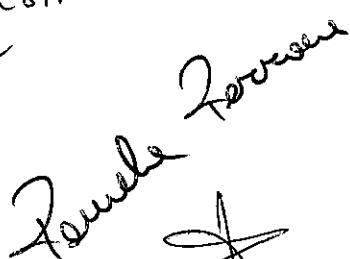
Caposquadra – Incarico da attribuirsi esclusivamente all'operaio polifunzionale dell'Area 2 livello 5, che coordina la squadra in fase esecutiva, per tale incarico, gli sarà corrisposto una indennità di funzione pari al 20% sulla paga lorda.

Art.15 Orario di Lavoro

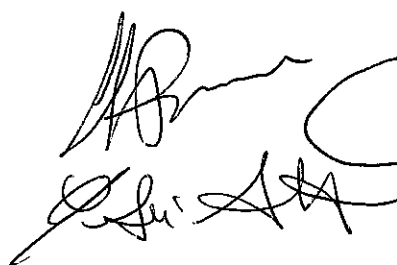
L'orario di lavoro è stabilito in 39 ore settimanali, pari a ore 6.30 giornaliere, così come previsto art. 34 del CCNL sottoscritto in data 23 maggio 2022.


Luca Viesti



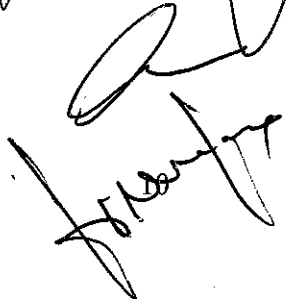
















Art. 16 Aumenti retributivi

Il salario provinciale è incrementato del 6,7% con base livello 5 (Qualificato), riparametrato ai diversi livelli come da tabelle allegate al presente contratto, a far data dal 01 ottobre 2024

Art. 17 Lavori nocivi e pesanti

Le parti concordano di far riferimento a quanto previsto nel CPL e nei CCNL vigenti e alle Disposizioni contenute nel D.lvo n. 81/2008 e delle attuali leggi di carattere nazionale ed europee.

Per i lavoratori impegnati nei lavori pesanti e nocivi è prevista una maggiorazione del salario pari al 25% ed una riduzione dell'orario di lavoro di 2 ore giornaliere.

Art. 18 Premio di risultato/Produttività

Al fine di favorire l'incremento della produttività aziendale, della qualità e sicurezza delle produzioni e della crescita della competitività viene istituito un premio di risultato/produttività pari al 2% del salario medio.

- Le parti concordano che la qualificazione del premio di risultato/produttività, sulla base di parametri di valutazione per ogni singola categoria merceologica, viene demandato ad un apposito comitato/commissione costituita tra i sottoscrittori del presente contratto.

Art. 19 Detassazione della retribuzione

La legislazione vigente (L. 220/10, art. 1, com. 47) subordina l'applicazione dell'imposta sostitutiva del 10% su alcune voci della retribuzione alla condizione che, un accordo aziendale o territoriale lo preveda.

Le parti concordano di stipulare una norma nel CPL di Taranto che indica esplicitamente le voci retributive collegate a incrementi di produttività, competitività e redditività, così come definite dal CCNL.

Nell'ambito della detassazione, oltre al premio variabile di risultato, possono ottenere gli stessi benefici anche i seguenti istituti economici:

- Lavoro Straordinario: è compresa tutta la retribuzione ordinaria e da maggiorazione;
- Lavoro festivo: è detassabile la maggiorazione per i lavoratori che sono obbligati a prestare lavoro la domenica in quanto usufruiscono di riposo in altro giorno della settimana;
- Lavoro in turni: sono detassabili le indennità oppure le maggiorazioni corrisposte allo stesso titolo;
- Lavoro notturno: sono detassabili la retribuzione ordinaria e le eventuali maggiorazioni;
- Lavoro part-time: è detassabile l'intero compenso per lavoro supplementare;
- Indennità diverse: rientrano nella detassazione altre indennità finalizzate alla produttività definite dal CPL.

Le parti si impegnano con il presente CPL a mantenere, rispettare e ad applicare le

detassazioni per i lavoratori del settore agricolo ove le Leggi vigenti lo prevedano.

Art. 20 Rimborso spese di trasporto

In relazione al rimborso spese di trasporto giornaliero per il tragitto Andata/Ritorno del lavoratore dal comune di residenza al luogo di lavoro, le parti concordano il seguente rimborso:

- Da 5 a 20 Km. € 3,00;
- Da 21 a 50 Km. € 5,00;
- Da 51 a 60 Km. € 6,00;
- Superiore a 60 Km. € 8,00.

Le parti concordano che, per i lavoratori che metteranno a disposizione il proprio mezzo per gli spostamenti durante l'orario di lavoro per motivi di servizio, si riconosce un rimborso spese così come previsto dalle tabelle ACI. Tale importo sarà indicato nella tabella delle retribuzioni.

Art. 21 Rimborso spese per missione

Le parti concordano di riconoscere per il rimborso spese per missione i seguenti importi:

- € 35,00 per il rimborso pasto;
- € 50,00 per il pernottamento.

Art. 22 Trattamento di fine rapporto (TFR)

Il TFR per i lavoratori OTD deve essere erogato alla fine di ogni rapporto di lavoro, in alternativa, mensilmente. Diversamente, dovrà essere trasferito ai fondi secondo le vigenti norme di legge.

Art. 23 Extra Legem (EBAT)

Le parti concordano di fissare la quota relativa al prelievo Extra Legem nella misura di euro 0,80 giornaliero di cui euro 0,55 a carico dell'azienda ed euro 0,25 a carico del lavoratore.

L'importo a carico del lavoratore deve essere riportato nel cedolino paga.

Art. 24 Permessi sindacali

In riferimento quanto stabilito dall'art. 83 comma 3 del CCNL, le parti concordano che vengano riconosciuti permessi sindacali retribuiti nella misura di 2 giorni al mese ai lavoratori che abbiano l'incarico di delegato (RSA) assunti a tempo determinato da aziende che denunciano più di 1.000 giornate di lavoro.

Insediato - G. S. S. S.

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Luciano NESTI

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Art. 25 Clausola sociale – Appalti pubblici

Per tutelare i lavoratori nei cambi di appalto, le parti sociali concordano una procedura da seguire da parte di entrambe le aziende ed il mantenimento in servizio, ove possibile, dei lavoratori precedentemente impiegati. La disciplina prevista è valida sia per l'impresa cessante che per quella subentrante a prescindere dalla tipologia giuridica delle stesse.

In particolare, l'azienda cessante deve consegnare una comunicazione preventiva di cessazione dell'appalto alle strutture sindacali aziendali e territoriali competenti, ove possibile nei 15 giorni precedenti tale cessazione. Tale comunicazione deve contenere tutti i dati relativi al personale e all'orario di lavoro degli stessi.

L'azienda subentrante deve dare comunicazione del suo subentro nell'appalto con la massima tempestività, preventivamente all'inizio dell'inizio della nuova gestione, in tempi utili e comunque su richiesta delle Organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del presente CPL.

Oltre a tali comunicazioni, l'azienda cessante deve fornire a quella subentrante tutte le informazioni necessarie alla gestione dei rapporti di lavoro, con la relativa documentazione riferita a ciascun lavoratore avente i requisiti previsti per l'eventuale assunzione.

In caso di Successione di appalto a parità di termini, modalità e prestazioni contrattuali, l'impresa subentrante si impegna a garantire il mantenimento in organico senza periodo di prova di tutti gli addetti presenti in organico nell'appalto precedente dimostrabili da documentazione che lo determini da almeno 4 mesi prima della cessazione d'appalto.

Rimangono esclusi i lavoratori che nel frattempo si siano dimessi, abbiano avuto accesso al pensionamento o altri casi particolari (ad esempio, decesso).

Se il nuovo appalto risulta sostanzialmente differente da quello precedentemente in atto in quanto a termini, modalità e prestazioni contrattuali, l'impresa subentrante viene convocata presso l'Associazione territoriale cui conferisce mandato o, in assenza, presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro o eventuale analoga istituzione territoriale competente, insieme alla rappresentanza sindacale aziendale e alle Organizzazioni sindacali stipulanti territorialmente competenti per un esame della situazione, ove possibile nei 15 giorni precedenti la successione d'appalto.

L'incontro deve tendere ad armonizzare le mutate esigenze tecnico-organizzative dell'appalto con il mantenimento dei livelli occupazionali, tenuto conto delle condizioni professionali e di utilizzo del personale impiegato.

Art. 26 Appalti

Sulla base del dettato di cui all'art. 30 del vigente CCNL, vista la legge 29 ottobre 2016, n. 199, le parti ribadiscono l'opportunità che le imprese agricole le quali intendano esternalizzare, mediante appalti, alcune fasi del processo produttivo siano tenute a verificare che i soggetti ai quali affidano l'incarico di svolgere le opere o servizi nella propria azienda possiedano adeguati requisiti; l'appaltatore deve essere in possesso di una struttura imprenditoriale adeguata, deve esercitare il potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto e si assuma il rischio di impresa.

Le parti, onde favorire il contrasto alla diffusione di un uso distorto degli appalti, convengono sui seguenti principi:

- l'affidamento in appalto di alcune fasi del processo produttivo è legittimo qualora l'azienda committente abbia verificato che l'appaltatore sia in possesso di una struttura imprenditoriale consona ed eserciti il potere (organizzativo e direttivo) nei confronti dei lavoratori utilizzati e

si assuma il relativo rischio di impresa, in via generale possono essere appaltate le attività per le quali occorrono professionalità, competenze, dotazioni e macchinari non presenti in azienda;

- a fronte del rischio di un impiego irregolare e/o fraudolento di questi strumenti contrattuali, ovvero ai fini della distinzione concreta tra appalto genuino ed interposizione illecita di lavoro, le Parti riconoscono l'importanza ed a tale proposito si adopereranno, affinché [e aziende applichino correttamente le previste procedure.

A tal proposito, le parti concordano che le aziende appaltatrici devono inviare presso L'Osservatorio Provinciale copia del contratto di appalto almeno cinque giorni prima dell'avvio delle attività previste dall'appalto stesso.

Art. 27 Decorrenza e durata

Il presente contratto decorre dal 1° gennaio 2024 e scade il 31 dicembre 2027 e verrà stampato dall'Ente Bilaterale anche nelle diverse lingue relative alle etnie presenti tra i lavoratori immigranti, al fine di contribuire a processi di sicura e concreta inclusione sociale nel nostro paese. Entro 6 mesi precedenti la data di scadenza dovrà essere effettuata disdetta contrattuale con raccomandata A/R.

Art. 28 Disposizioni finali

Le norme del presente C.P.L. non modificano le condizioni di miglior favore degli operai agricoli e florovivaisti della provincia di Taranto.

Per quanto non inserito nel presente C.P.L. restano valide le norme già previste esottoscritte dai precedenti C.P.L., C.C.N.L. e dagli Avvisi Comuni sottoscritti a livello nazionale e regionale.

Copia del presente accordo unitariamente alle tabelle salariali sottoscritte dalle OO.PP. e OO.SS. sarà trasmesso alla Direzione Regionale e Territoriale del Lavoro (ITL), alla sede Provinciale dell'INPS di Taranto e ai Centri per l'Impiego della Provincia di Taranto (ARPAL).

Narciso R. Co. - M. Annis

Giuseppe Vestri

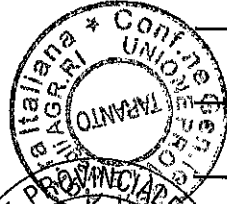
Federico Zaccaro

CONFAGRICOLTURA Taranto

Presidente:

Direttore:

Componente:



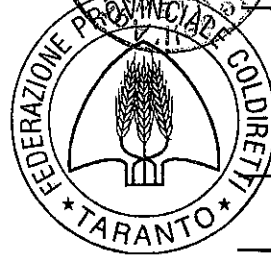
Luigi Joffe
Carissimi

COLDIRETTI Taranto

Presidente: *Caruso A.*

Direttore: *De'Acqua F.*

Componente: *MANGRASSO G.*
CASELVA G.



Alto
De'Acqua
De'Acqua
De'Acqua
De'Acqua

CIA DUE MARI Taranto - Brindisi

Presidente:

Direttore:

Componente:



De'Acqua
De'Acqua
De'Acqua

FLAI CGIL Taranto

Segretario Generale:

Segretario:

Segretario:



De'Acqua
De'Acqua
De'Acqua

FAI CISL Taranto - Brindisi

Segretario Generale:

Segretaria:

Segretario:



De'Acqua
De'Acqua
De'Acqua

UILA UIL Taranto

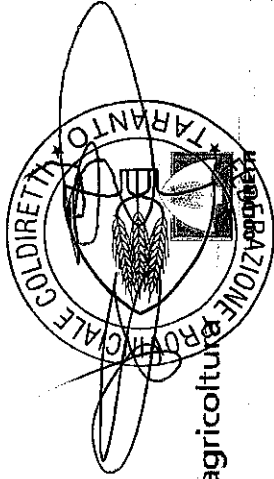
Segretario Generale:

Segretaria:

Segretario:



De'Acqua
De'Acqua
De'Acqua



Confagricoltura



SALARI TABELLARI IN VIGORE PER LA PROVINCIA DI TARANTO DAL 01 OTTOBRE 2024 A SEGUITO
RINNOVO DEL C.P.L. AVVENUTO IN DATA 17 OTTOBRE 2024
UNICA TRANCHE DI AUMENTO PARI AL 6,70% RIPARAMETRATO AL LIVELLO 5 (Qualificati)

OPERAI AGRICOLI A TEMPO DETERMINATO (O.T.D.)

AREA	QUALIFICHE	LIVELLI	SALARIO BASE VIGENTE	AUMENTO CPL 6,7% RIPARAM	TOT. RETRIB. GIORNALIERA	3° ELEMENTO	TOTALE	T.F.R.	TOTALE
3 ^A	Comuni	1	37,73	1,64	39,37	11,98	€ 51,35	€ 3,40	€ 54,75
		2	40,00	1,84	41,84	12,74	€ 54,58	€ 3,61	€ 58,19
		3	47,10	2,55	49,65	15,11	€ 64,76	€ 4,28	€ 69,04
		4	53,19	3,25	56,44	17,18	€ 73,62	€ 4,87	€ 78,49
2 ^A	Qualificati	5	58,30	3,91	62,21	18,94	€ 81,15	€ 5,37	€ 86,52
		6	60,91	4,26	65,17	19,84	€ 85,01	€ 5,82	€ 90,83
1 ^A	Specializzati	7	63,91	4,69	68,60	20,88	€ 89,48	€ 5,92	€ 95,40
		8	71,20	5,82	77,02	23,44	€ 100,46	€ 6,65	€ 107,11

SALARI TABELLARI IN VIGORE PER LA PROVINCIA DI TARANTO DAL 01 OTTOBRE 2024 A SEGUITO
RINNOVO DEL C.P.L. AVVENUTO IN DATA 17 OTTOBRE 2024
UNICA TRANCHE DI AUMENTO PARI AL 6,70% RIPARAMETRATO AL LIVELLO "Qualificati"

OPERAI AGRICOLI A TEMPO INDETERMINATO (O.T.I.)

AREA	QUALIFICHE	PAGA BASE	INDENNITA' CONTINGENZA	TOT. RETRIB. CONGLOBATA	AUMENTO CCNL 6,70% RIPARAM.	TOTALE
3 ^A	Comuni	886,94	518,32	1405,26	86,00	€ 1.491,26
		1017,95	521,43	1539,38	103,14	€ 1.642,52
2 ^A	Qualificati	1057,66	521,65	1579,31	108,50	€ 1.687,81
		1118,18	524,40	1642,58	117,44	€ 1.760,02
1 ^A	Specializzati	1287,29	526,37	1813,66	143,10	€ 1.956,76

