

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

Il giorno 20 luglio 2021 nella Sede della CIMALA-EBAT BARI e BAT, Via Marchese di Montrone n.47 - Bari

tra

La Confagricoltura Bari, la Federazione Provinciale Coltivatori Diretti di Bari-BAT, la Confederazione Italiana Agricoltori Provinciale di Bari

e

la FLAI CGIL Provinciale di Bari, la FLAI CGIL Provinciale Bat, la FAI CISL Provinciale di Bari, la UILA UIL Territoriale di Bari

è stato raggiunto l'accordo per il rinnovo del Contratto Provinciale Operai Agricoli e Florovivaisti 2020-2023, con la condivisione e la sottoscrizione tra le parti degli articoli inseriti, modificati e/o implementati nel testo del nuovo contratto, di cui al documento allegato.

A tal proposito le parti si impegnano ad incontrarsi entro il 30 luglio 2021 dal presente accordo per la stesura e sottoscrizione del testo definitivo del CPL.

The image shows ten handwritten signatures in black ink, arranged in two rows. The top row contains three signatures, and the bottom row contains seven signatures. The signatures are stylized and vary in complexity, representing the different parties mentioned in the text above.

## Art. 3

### 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.

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 ORTENSI

- ciascun lavoro culturale 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. 14 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.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left and center.

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.

A collection of approximately ten 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 are arranged in a loose, non-linear pattern.

Art. 3 Bis (Nuovo)

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.

The page contains several handwritten signatures in black ink, scattered across the lower half of the document. There are approximately seven distinct signatures of varying styles and sizes.

Art. 5

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.3 CPL hanno diritto ad essere riassunti con precedenza presso la stessa azienda, così come previsto dall'art.20 del CCNL.

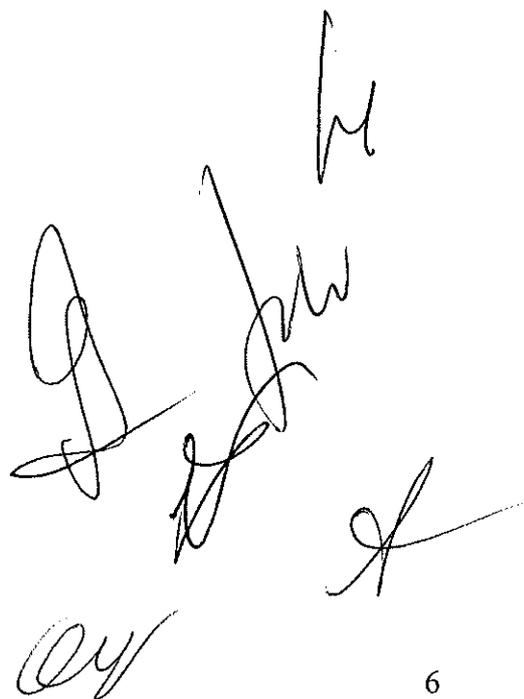
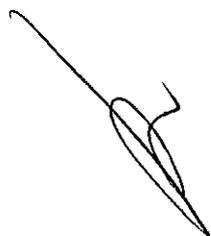
Il lavoratore che intende avvalersi della riassunzione, dovrà confermare, in forma scritta, tale volontà all'azienda rispettando i termini di 120 giorni dalla cessazione dell'ultimo rapporto di lavoro e/o fine della fase lavorativa.

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.

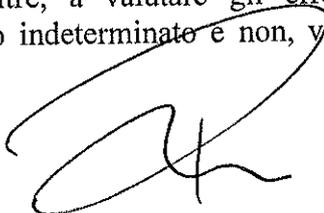
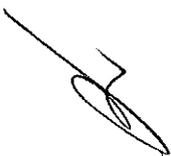
Le parti firmatarie del presente CPL ricercheranno ogni forma di intesa utile al raggiungimento di accordi per la stabilizzazione dei lavoratori ed alla promozione del tempo indeterminato prioritariamente laddove sono già praticati tempi individuali di lavoro superiori alle 180 giornate annue e nell'ambito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



OSSERVATORIO PROVINCIALE

Le parti firmatarie del presente CPL convengono di costituire, per le provincie 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 C.C.N.L.;
- 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 prevenire la possibilità di impiego della manodopera agricola;
- procedere a studi sistematici sulla situazione agricola esistente nella provincia, allo scopo di avanzare concrete proposte per l'aumento dei livelli di occupazione, per l'addestramento professionale, per il miglioramento in genere delle condizioni sociali dei lavoratori agricoli (corsi, cantieri, opere pubbliche, case, scuole, luce, viabilità, ecc.);
- l'Osservatorio è autorizzato ad esprimere un parere sull'attuazione degli orientamenti statali e comunitari, tenendo conto della opportunità di incrementare congiuntamente la produzione, la convenienza economica e l'occupazione;
- l'Osservatorio è sede di interpretazione autentica del 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 segretario.

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 C.C.N.L., fermo restando quanto già previsto dai Contratti Provinciali di lavoro.

### 6) OPERATIVITÀ DELL'OSSERVATORIO

La sede dell'Osservatorio è presso la 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. 8

### 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.

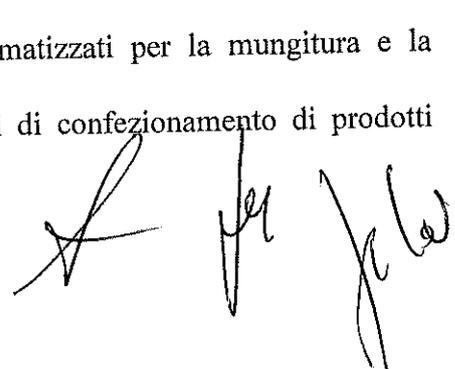
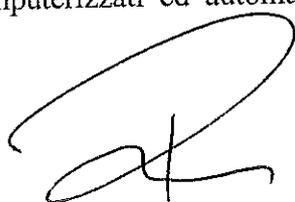
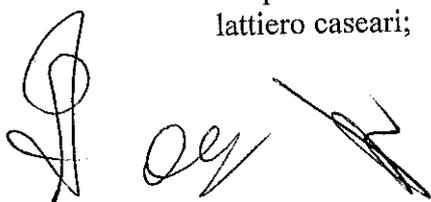
Essi sono così inquadrati:

- 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 - patate - 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.

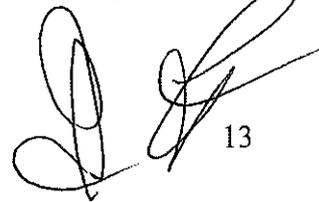
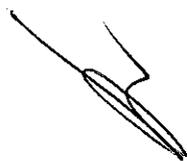
The image shows several handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the lower half of the page. There are approximately ten distinct marks, including a large signature on the left, a smaller one in the center, and several initials on the right. The handwriting is cursive and somewhat stylized.

## 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 incassettamento 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°:

- *Casiere*

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

- *Vaccaro*

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

- *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*

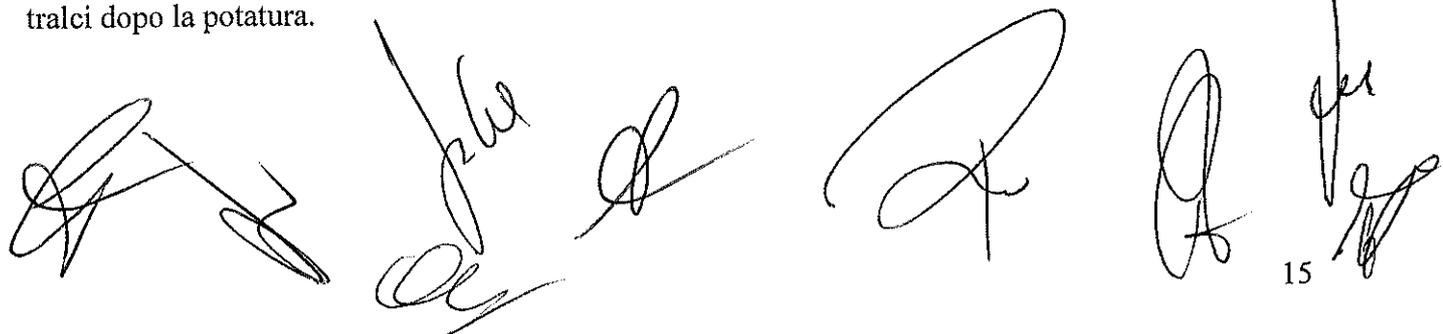
È quel lavoratore per il quale non è prevista, nella presente declaratoria, nessuna specifica mansione.

- *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.*



## 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.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a signature that appears to be 'plu'. In the center, there is a long, horizontal signature that is difficult to decipher. To the right of this, there is a large, circular signature. Further right, there is a signature that looks like 'per'. On the far right, there is another signature that is partially cut off.

Art. 10/bis

SICUREZZA SUL LAVORO

Fermo restando quanto di competenza delle Aziende Agricole in merito alla normativa sulla sicurezza, D.lgs 81/2008 e successive modificazioni, 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.

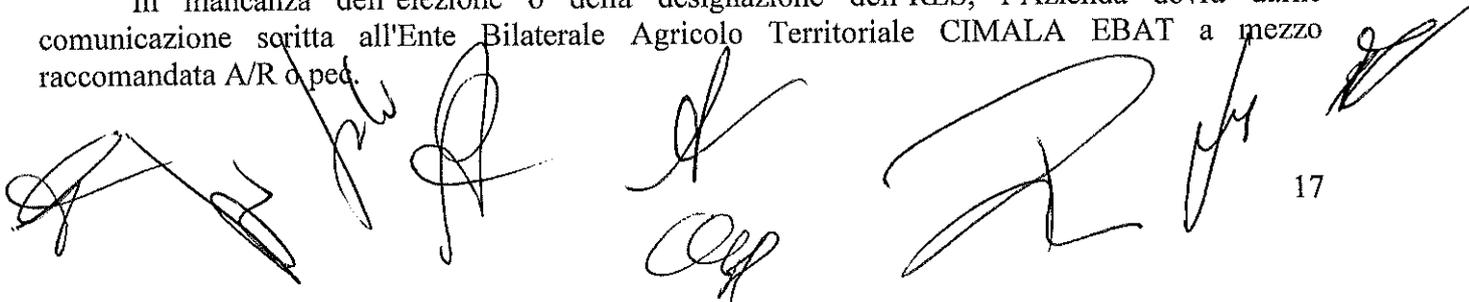
Nelle aziende in cui si sarà proceduto a regolare elezione o designazione dell'RLS, allo stesso saranno garantite le agibilità previste dalla legislazione per l'esercizio del proprio ruolo, ivi comprese misure adeguate di formazione professionale con i relativi permessi retribuiti. Per adempiere al meglio 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.

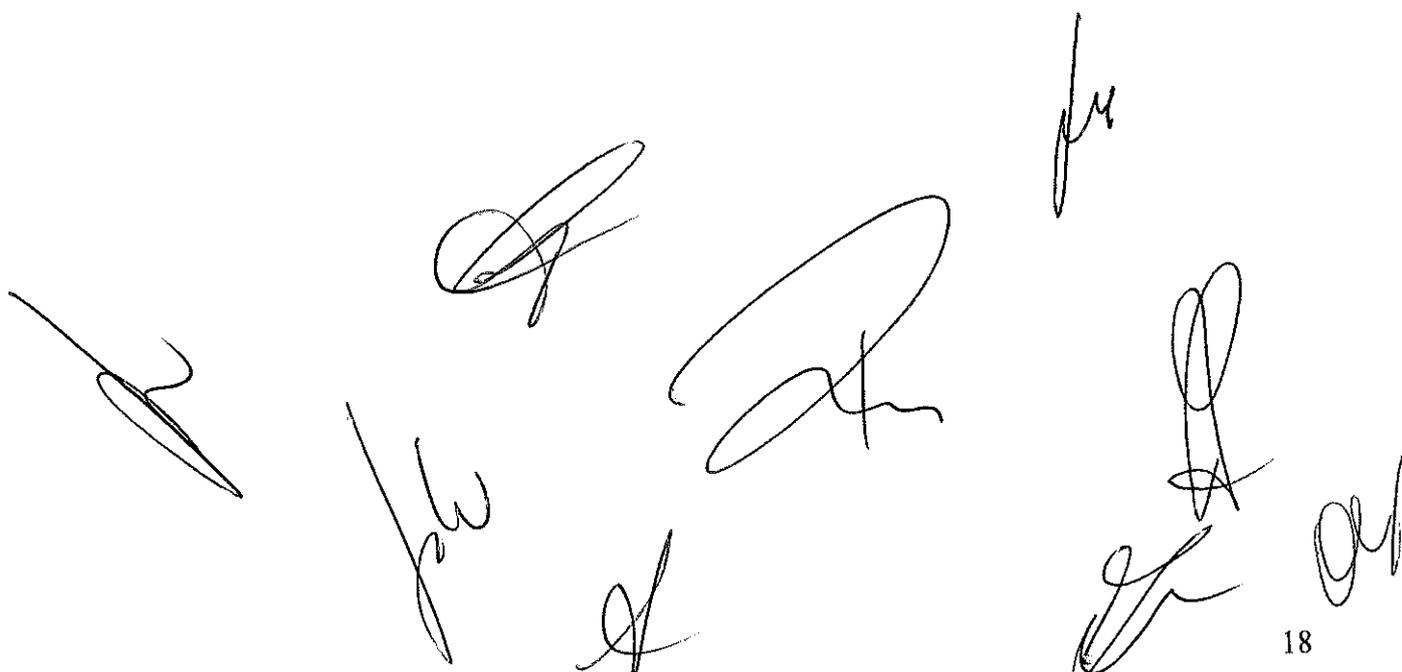
Naturalmente, alla luce della sua funzione, l'RLST deve avere una adeguata formazione, in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tale da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione 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 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.



Art....Nuovo Articolo  
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.

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.

The image shows a collection of approximately ten handwritten signatures in black ink, scattered across the lower half of the page. The signatures vary in style, from simple initials to more complex, cursive flourishes. Some are written in a slanted or vertical orientation, while others are horizontal. The ink appears to be from a ballpoint pen.

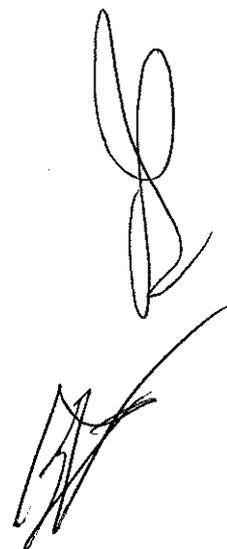
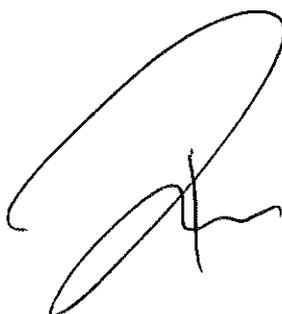
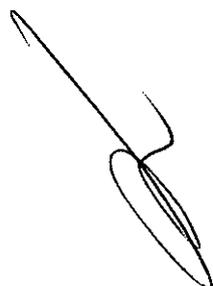
Art.....Nuovo Articolo  
CONTRASTO E PREVENZIONE ALLE MOLESTIE E VIOLENZE

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.66 del CCNL siglato il 19/06/2018.

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 disposizioni dallo stesso Ente, in favore delle lavoratrici con contratto a tempo determinato vittime della violenza di genere che usufruiscono del periodo di congedo.



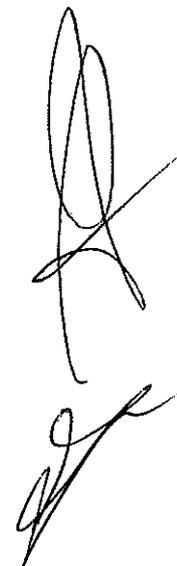
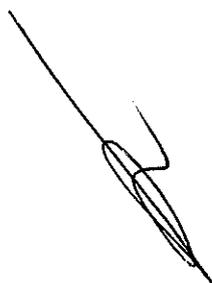
Art. 13

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.



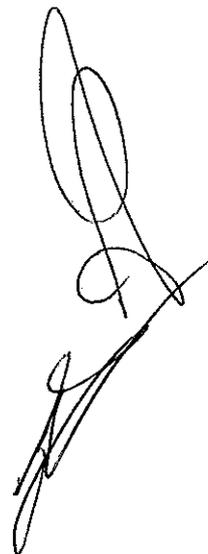
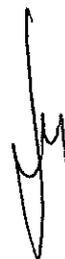
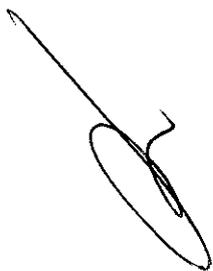
Art.....Nuovo Articolo  
CONTRATTI DI APPALTO

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, nonché 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:

.....

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 \_\_\_\_\_

CIMALA EBAT BARI-BAT  
Via Marchese di Montrone n. 47  
BARI (BA)  
PEC

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' Articolo 30 del CCNL Operai Agricoli e Florovivaisti, attualmente vigente, con  
la presente

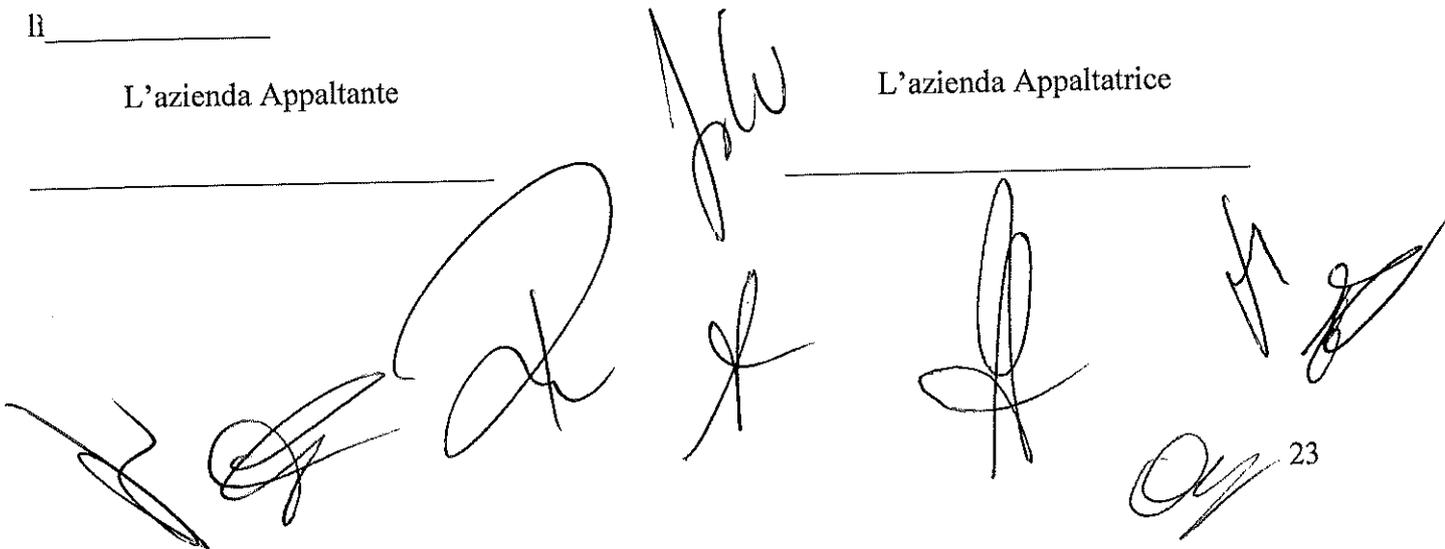
COMUNICA

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. 15

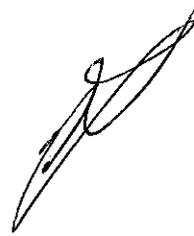
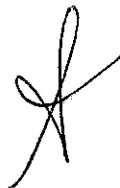
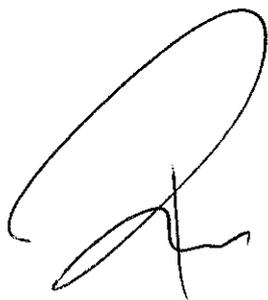
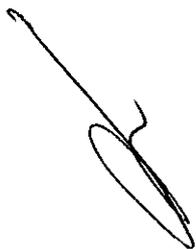
PERMESSI STRAORDINARI

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

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.



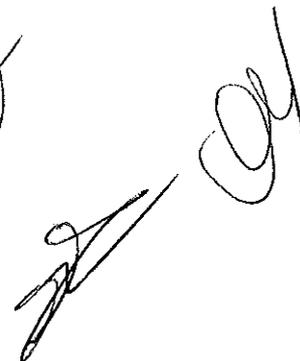
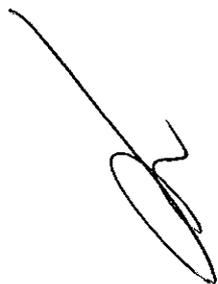
Art. 17

## 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 CCPL vigente ed aggiornate dagli incrementi salariali derivanti dal CCNL 19 giugno 2018.



## INDENNITÀ DI PERCORSO

I datori di lavoro che assumono operai agricoli la cui residenza disti 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. 41

DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO

Il presente Contratto Provinciale di Lavoro (C.C.P.L.) 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.

