

**VERBALE DI ACCORDO PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO
PROVINCIALE DI LAVORO PER GLI OPERARI AGRICOLI E
FLOROVIVAISTI DELLA PROVINCIA DI FOGGIA E DEI COMUNI DI
MARGHERITA DI SAVOIA, SAN FERDINANDO DI PUGLIA E
TRINITAPOLI**

L'anno 2021, il giorno 9 del mese di agosto presso la sede CIALA-EBAT di Foggia, sita in Foggia alla via Monfalcone 74,

TRA

CONFAGRICOLTURA FOGGIA, UNIONE PROVINCIALE AGRICOLTORI, rappresentata dai sigg.ri Filippo Schiavone, Giuseppe Campanaro e Luigi Orsitto

FEDERAZIONE PROVINCIALE COLDIRETTI FOGGIA, rappresentata dai sigg.ri Marino Pilati e Giuseppe De Filippo;

CIA CONFEDERAZIONE ITALIANA AGRICOLTORI di Foggia, rappresentata dai sigg.ri Michele Ferrandino, Angelo Miano e Nicola Cantatore;

FAI-CISL rappresentata da Donato Di Lella, Maria Rosaria Bambacigno e Giovanni Rosa;

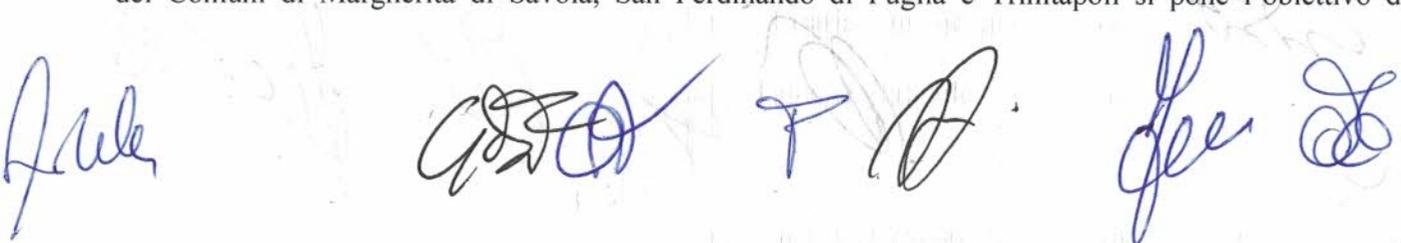
FLAI-CGIL rappresentata da Daniele Iacovelli, Falcone Raffaele, Domenico Rinaldi e Magdalena Jarczak;

UILA –UIL rappresentata da Antonio Castriotta, Annarita Barrasso, Antonio Carmine Guerra, Stefania Agata Mastromauro, Rita Pepe E Vincenzo Sementino.

PREMESSO

che il presente Contratto Provinciale di Lavoro regola i rapporti di lavoro tra le aziende agricole e gli operai dipendenti della Provincia di Foggia e dei Comuni di Margherita di Savoia, San Ferdinando di Puglia e Trinitapoli;

che il rinnovo del Contratto provinciale dei Lavoratori agricoli e florovivaisti della Provincia di Foggia e dei Comuni di Margherita di Savoia, San Ferdinando di Puglia e Trinitapoli si pone l'obiettivo di



attenuare le complesse problematiche che sta vivendo il settore primario per la sua naturale connotazione, molte delle quali amplificate dall'emergenza Covid-19 che ha ancora di più accentuato la crisi nei comparti maggiormente rappresentativi del sistema agricolo territoriale;

che la pandemia in corso ha determinato: forti penalizzazioni e riduzioni al canale Ho.re.ca e alle mense scolastiche e universitarie, la chiusura degli agriturismi, enoturismi, mercati storici e rionali, nonché quelli dell'agricoltore e del pescatore, l'azzeramento della domanda di cibo da parte dei turisti, la difficoltà lungo tutta la filiera alimentare, in termini di approvvigionamento di materie prime e spedizione e consegna prodotti;

che situazione grave si verifica anche nel settore florovivaistico che, trattando un prodotto "no food", ha registrato un azzeramento totale delle commesse e del fatturato, anche a seguito della chiusura di negozi e mercati, nonché della sospensione di cerimonie civili e religiose;

che filiere importanti come la vitivinicoltura, il settore florovivaistico rurale (Agriturismo), lattiero caseario risultano fortemente danneggiate dalla riduzione dei consumi. A queste si aggiungono le crisi, oramai strutturali e di mercato, della filiera cerealicola, olivicola, ortofrutticola e agrumicola;

che rispetto a questo panorama di evidenti difficoltà, si aggiunge un sempre maggiore taglio degli aiuti comunitari ed una riforma della politica agricola comunitaria che non lascia spazi a margini di crescita del reddito delle imprese fortemente condizionato dalla riduzione degli aiuti comunitari sempre più condizionanti il bilancio delle imprese agricole;

che risulta negli elenchi anagrafici la diminuzione al 31 marzo 2021 di circa 55.000 giornate di lavoro rispetto all'anno precedente;

nasce la necessità, in un quadro così complesso e di difficile gestione, di un consolidamento delle relazioni sindacali territoriali, di una forte alleanza tra impresa e lavoro, di una rinnovata capacità di individuare obiettivi comuni sui quali occorre fare sistema come elementi fondamentali ed imprescindibili.

Si è, quindi, fortemente convinti, che il rilancio e il consolidamento delle relazioni sindacali passi attraverso l'affermazione di una nuova cultura che riconosca condizioni di lavoro rispettose della dignità delle persone, della loro sicurezza sui luoghi di lavoro, del riconoscimento economico e professionale, di difesa della legalità, di sviluppo delle attività economiche, insomma di un lavoro di qualità ed "etico".

In materia di mercato del lavoro bisogna costruire insieme, parte datoriale e parte sindacale, percorsi tendenti a far emergere il sommerso, contrastare il lavoro nero, le evasioni contributive e le elusioni, per affermare dinamiche di sviluppo corrette, trasparenti e di sana competitività.

L'impegno profuso da tutte le parti che hanno sottoscritto il presente contratto è quello di dare un quadro di regole condivise e responsabili al mondo dell'impresa e del lavoro in agricoltura.

Tanto premesso, concordano di rinnovare il CPL per i Lavoratori agricoli e florovivaisti della Provincia di Foggia e dei Comuni di Margherita di Savoia, San Ferdinando di Puglia e Trinitapoli ai sensi del C.C.N.L. del 19.06.2018.

Le modifiche apportate al C.P.L. del 9.05.2017 sono le seguenti:

Art. 3 – DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO

Il presente CPL, fatte salve le specifiche decorrenze espressamente previste, ha durata quadriennale e decorre dal 01.01.2020 con scadenza al 31.12.2023, mantenendo la sua efficacia fino al rinnovo successivo.

Art. 4 – OSSERVATORIO PROVINCIALE

Aggiungere: "All'Osservatorio provinciale di aggiungono le competenze di cui al successivo art. 23 in merito a quanto previsto per la 3° Area, 2° livello."

Art. 23 – CLASSIFICAZIONE DEGLI OPERAI AGRICOLI E DEI LAVORATORI

Aggiungere: "Dal 9 agosto 2021 è istituita la 3° Area – 2° Livello.



Appartengono a quest'area i lavoratori addetti a mansioni generiche, di natura semplice non richiedenti specifici requisiti professionali, tra cui gli addetti alla raccolta.

Premesso che è obbligatoria la contribuzione alla CIALA-EBAT di Foggia per tutte le qualifiche del presente CPL, potranno applicare il livello di inquadramento di cui sopra solo le imprese in regola con il versamento dei contributi alla CIALA-EBAT Foggia ed in possesso di almeno di uno dei requisiti di seguito elencati:

- a. Aver subito una perdita del fatturato almeno del 20%;
- b. Aver subito danni alle colture derivanti da eventi calamitosi certificati;
- c. Aver incrementato le giornate lavorative dell'1% nel 2021 rispetto all'anno precedente. Aver incrementato le giornate lavorative nel 2022 del 2% rispetto all'anno precedente e/o comunque del 3% nel biennio 2021-2022.

L'Impresa interessata ad utilizzare l'area 3, 2° livello, dovrà inviare all'Osservatorio Provinciale istituito presso la Ciala-Ebat di Foggia, apposita richiesta.

Per le precedenti lettere a) e b) il datore di lavoro dovrà ogni anno inviare all'Osservatorio provinciale presso la CIALA-EBAT di Foggia idonea richiesta allegando la documentazione atta a dimostrare il possesso dei requisiti richiesti. L'Osservatorio Provinciale presso la Ciala-Ebat di Foggia, effettuate le dovute verifiche, validerà l'utilizzo della 3° area, 2° livello, dandone comunicazione all'impresa interessata, all'INPS e all'INAIL di competenza e all'ITL di Foggia.

Per utilizzare nel 2021 quanto previsto per la precedente lettera c) l'impresa dovrà allegare nell'apposita richiesta i modelli uniemens del 2020 per la verifica delle giornate lavorate nell'anno. L'Osservatorio Provinciale, effettuate le dovute verifiche, validerà l'utilizzo della 3° area, 2° livello, dandone comunicazione all'impresa interessata, all'Inps e all'Inail di competenza e all'ITL di Foggia.

Entro il 28 febbraio 2022 l'impresa dovrà inviare all'Osservatorio Provinciale i modelli uniemens 2021 per la verifica delle giornate lavorate nell'anno e dell'incremento rispetto all'anno precedente.



L'Osservatorio provinciale invierà quindi comunicazione all'impresa interessata, all'Inps e all'INAIL di competenza e all'ITL di Foggia, sia in caso di conferma, sia in caso di mancato incremento, per la dovuta regolarizzazione da parte dell'impresa.

Per le aziende che nel 2021 avranno generato l'incremento previsto delle giornate lavorate è previsto per il 2022 un ulteriore aumento del 2% delle giornate lavorate e, nel 2023, la conferma delle giornate lavorate nel 2022 per poter applicare la 3° area, 2 livello; in ogni caso le aziende dovranno mostrare un incremento nel biennio del 3%.

Per il 2022, la procedura sarà identica a quella prevista per il 2021, compreso l'invio di formale richiesta e, entro il 28 febbraio di ogni anno, l'invio dei modelli uniemens per la verifica del consolidamento dell'incremento delle giornate lavorative.

Per le aziende che avvieranno successivamente l'utilizzo della 3° area, 2 livello, è previsto, con le procedure su riportate, l'incremento del 3% delle giornate lavorate rispetto all'anno precedente e il consolidamento dell'incremento per gli anni successivi.

Risulta evidente che laddove l'impresa non sia in possesso dei requisiti previsti dalla precedente lettera c), non potrà usufruire della retribuzione relativa all'Area 3, 2° livello.”

ART. 40 – RETRIBUZIONE

Modificare “Aumenti salariali: I salari contrattuali vigenti sono incrementati del 2% per ciascun livello professionale stabilito dal Contratto provinciale dei Lavoratori agricoli e florovivaisti della Provincia di Foggia e dei Comuni di Margherita di Savoia, San Ferdinando di Puglia e Trinitapoli a decorrere dall'1/8/2021. Detti aumenti verranno applicati ai salari vigenti al 31/07/2021, come da tabella allegata.

A partire dalla sottoscrizione del presente accordo, e nel rispetto delle condizioni in esso contenute, è prevista per il livello 2 della 3° area la retribuzione lorda di € 48,04 oltre TFR per il 2021. Al presente livello l'aumento del 2% previsto dal precedente comma, si applica con decorrenza 01.01.2022.



ART. 60 – BILATERALITA' CIALA-EBAT

Aggiungere dopo il primo comma: “La quota a carico del lavoratore sarà trattenuta dal datore di lavoro e da questi versata unitamente alla propria.”

“Con apposito accordo le Parti stabiliranno le modalità di riscossione della contribuzione si cui al primo comma del presente articolo.”

Le Parti sostengono e danno grande rilevanza al “Progetto Campo Libero”, un sistema sperimentale di trasporti per azioni di contrasto al caporalato, ideato e realizzato da CIALA-EBAT di Foggia, con il quale, per mezzo di una innovativa applicazione per telefoni cellulari, si è concretizzato un sistema di trasporto dei lavoratori agricoli gratuito, sicuro e libero da intermediari.

Le Parti concordano di rendere strutturali in seno alla CIALA-EBAT di Foggia, in aggiunta alle prestazioni precedentemente previste per malattia ed infortunio, quale welfare agricolo:

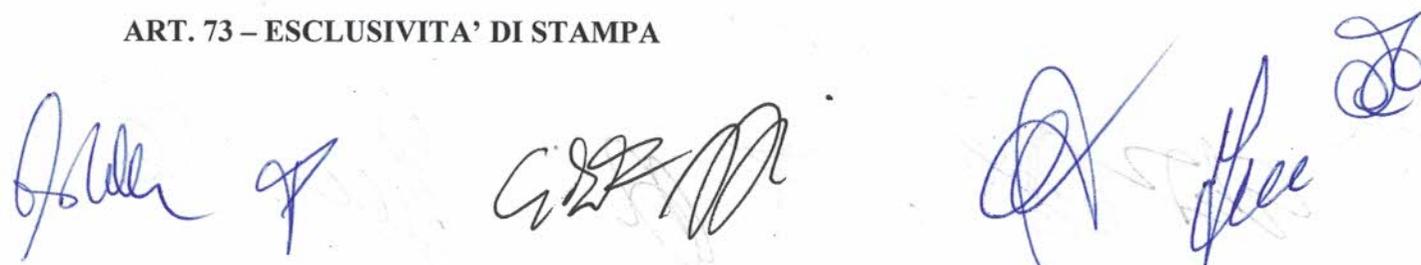
- 1) Sostegno alla Maternità
- 2) Sostegno allo Studio.

Inoltre, impegnano il Comitato di Gestione CIALA EBAT di Foggia, previa verifica della sostenibilità economica-finanziaria, a proseguire nelle erogazioni:

- 1) del contributo “maggiorazione dell’integrazione di malattia a favore dei lavoratori e imprenditori agricoli colpiti dal COVID-19,
- 2) del contributo sulle spese mediche sostenute dalle imprese agricole per sottoporre i lavoratori a visita medica preventiva,
- 3) della fornitura di materiale antinfortunistico.

Le parti impegnano il Comitato di Gestione CIALA EBAT di Foggia, previa verifica della sostenibilità economica-finanziaria, alla promozione di “azioni positive” in sede aziendale e territoriale per favorire la Parità di Genere di cui al successivo art. 74.

ART. 73 – ESCLUSIVITA' DI STAMPA



E' eliminato; i suoi contenuti sono riportati nel successivo art. 77

ART. 73 – SICUREZZA SUL LAVORO

Il presente CPL recepisce l'intera normativa vigente in merito alla sicurezza nei luoghi di lavoro. Nelle aziende in cui non sarà eletto o designato alcun RLS è istituita la figura dell'RLST (Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale), che opererà in seno all'Ente bilaterale CIALA-EBAT di Foggia, secondo criteri e modalità che saranno definiti successivamente dalle parti firmatarie del presente accordo.

ART. 74 – PARI OPPORTUNITA'

Il presente CPL recepisce l'intera normativa vigente in tema di pari opportunità.

Le Parti convengono di promuovere progetti di "azioni positive" in sede aziendale e territoriale, anche con il coinvolgimento della CIALA-EBAT di Foggia, al fine di rimuovere gli ostacoli alla Parità di Genere secondo criteri e modalità che saranno definiti successivamente dalle parti firmatarie del presente Accordo.

ART. 75 – CONTRASTO ALLA VIOLENZA E ALLE MOLESTIE SUI LUOGHI DI LAVORO

In riferimento a quanto previsto dall'accordo quadro per il contrasto alle molestie ed 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 luoghi di lavoro sottoscritto dalle Parti Sociali Europee il 26.04.2007 ed il D.Lgs n. 198/2006 (codice pari opportunità) e in considerazione dell'accordo quadro sottoscritto in data 19 giugno 2018 con il rinnovo del CCNL di settore, si 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, auspicando 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 e i lavoratori sul tema delle molestie sessuali e della violenza sui luoghi 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 sino ad un massimo di 2 ore l'anno di assemblea retribuita sui temi in oggetto, da organizzarsi nei tempi e nelle modalità preventivamente concordate con il datore di lavoro, avendo riguardo alle esigenze organizzative dei processi aziendali.

ART. 76 – CONTRATTI DI APPALTO

Le aziende che intendono esternalizzare mediante appalti una o più fasi del processo produttivo sono tenute a verificare che i soggetti ai quali intendono affidare l'incarico di opere o servizi siano in possesso dei requisiti previsti dalla vigente legislazione in materia di appalto, con specifico riferimento al possesso di una struttura imprenditoriale adeguata rispetto all'oggetto del contratto, sia in possesso di mezzi adeguati rispetto all'oggetto del contratto, eserciti il potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati e si assuma il rischio d'impresa e la responsabilità sociale. L'impresa committente è inoltre tenuta a verificare la regolarità contributiva dell'impresa appaltatrice acquisendo il DURC.

Le Parti si riportano in materia di appalti a quanto stabilito dall'art. 30 del vigente CCNL, nonché agli avvisi comuni del 8 giugno 2011 e del 25 luglio 2013 e all'accordo sindacale del 21 luglio 2011.

Sono escluse dal presente articolato le attività riconducibili alle lavorazioni con mezzi meccanici e contoterzismo in agricoltura.

ART. 77 – ESCLUSIVITA' DI STAMPA



Così come previsto dall'art. 92 del CCNL il presente Contratto provinciale dei Lavoratori agricoli e florovivaisti della Provincia di Foggia e dei Comuni di Margherita di Savoia, San Ferdinando di Puglia e Trinitapoli sarà edito dalle Parti stipulanti, le quali ne hanno insieme l'esclusività a tutti gli effetti di legge, comprese le eventuali richieste di firma per adesione contrattuale.

E' vietata la riproduzione parziale o totale senza preventiva autorizzazione. In caso di controversia fanno fede i testi originali in possesso delle Organizzazioni stipulanti.

IMPEGNO A VERBALE

Le parti nel prosieguo concordano di aggiornare il testo del Contratto provinciale dei Lavoratori agricoli e florovivaisti della Provincia di Foggia. Le parti danno mandato al Comitato di Gestione CIALA-EBAT di Foggia di procedere alla stampa e alla distribuzione dello stesso.

IMPEGNO A VERBALE

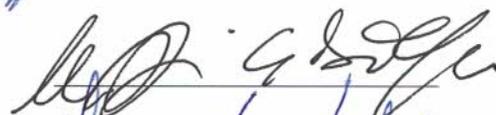
Le parti nel corso di validità del presente contratto si incontreranno per definire le modalità e le condizioni di riconoscimento "facoltativo" da parte delle aziende dei "buoni pasto" in favore dei lavoratori a tempo indeterminato.

Letto, confermato e sottoscritto in Foggia il 9.08.2021

CONFAGRICOLTURA FOGGIA, UNIONE PROVINCIALE AGRICOLTORI



FEDERAZIONE PROVINCIALE COLDIRETTI FOGGIA



CIA CONFEDERAZIONE ITALIANA AGRICOLTORI di Foggia



FAI-CISL



FLAI-CGIL



UIA -UIL





Tabelle paga per gli operai agricoli a tempo determinato della Provincia di Foggia variate a seguito del rinnovo del CPL del 9.08.2021

VALIDITA' 1 AGOSTO 2021

AREA	LIVELLO	SALARIO CONTRATTUALE	SALARIO CONTRATTUALE (a)	3° ELEMENTO (b) (a x 30,44%)	SALARIO LORDO (c) (a+b)	TRATTENUTE PREVIDENZIALI (d) (c x 8,84%)	TRATTENUTE CONTRATTUALI (e) (c x 0,55%)	NETTO (f) (c - d - e)	TFR (g) (a x 8,63%)
		€	€	€	€	€	€	€	
Prima	1	66,87	68,21	20,76	88,97	7,86	0,49	80,62	5,89
	2	63,88	65,16	19,83	84,99	7,51	0,47	77,01	5,62
	3	61,45	62,68	19,08	81,76	7,23	0,45	74,08	5,41
Seconda	1	58,17	59,33	18,06	77,39	6,84	0,43	70,13	5,12
	2	52,11	53,15	16,18	69,33	6,13	0,38	62,82	4,59
	3	47,24	48,18	14,67	62,85	5,56	0,35	56,95	4,16
Terza	1	42,35	43,20	13,15	56,35	4,98	0,31	51,06	3,73
	2	36,04	36,83	11,21	48,04	4,25	0,26	43,53	3,18

[Handwritten signatures in blue ink]