

UNIONE PROVINCIALE AGRICOLTORI  
FEDERAZIONE PROVINCIALE COLDIRETTI  
CONFEDERAZIONE ITALIANA AGRICOLTORI

**CONTRATTO PROVINCIALE DI LAVORO  
PER I LAVORATORI AGRICOLI  
E FLOROVIVAISTI  
DELLA PROVINCIA DI FOGGIA**

Validità 1° Gennaio 2012 - 31 Dicembre 2015

FLAI-CGIL FAI-CISL UILA-UIL

*Questo CPL è dedicato a Giovanni Daniele già Segretario Generale della FLAI CGIL e Antonio Poppi già Direttore della Confagricoltura Foggia, persone prematuramente scomparse, speciali ed importanti, che a questo settore ed a questa Provincia hanno dedicato gran parte della loro vita, sono stati esempi di integrità morale di passione e di impegno per lo sviluppo della agricoltura di Capitanata.*

*A loro va il nostro grazie.*

## **“Contratto Provinciale di Lavoro per i lavoratori agricoli e florovivaisti della Provincia di Foggia”**

L'anno duemilatredici, il giorno 8 gennaio, presso la sede della Confagricoltura UNIONE PROVINCIALE AGRICOLTORI di Foggia, sita in Viale Manfredi, 1.

TRA

**CONFAGRICOLTURA Foggia UNIONE PROVINCIALE AGRICOLTORI**, rappresentata dal suo Presidente Onofrio Giuliano, assistito dal Direttore della Unione Alfredo Giordano e da Mauro Sinigaglia Responsabile Provinciale rapporti sindacali e Saverio Sasso Addetto Provinciale rapporti sindacali.

**FEDERAZIONE PROVINCIALE COLDIRETTI di FOGGIA**, rappresentata dal suo Presidente Pietro Salcuni, assistito dal Direttore della Federazione Giorgio Donnini e Maria Rosaria Cavalieri Responsabile Provinciale Paghe.

**CONFEDERAZIONE ITALIANA AGRICOLTORI di FOGGIA**, rappresentata dal suo Presidente Raffaele Carrabba assistito dal Direttore della Federazione Danilo Lolatte e da Filomena Casoli Funzionaria CIA Provinciale e Giovanni Cera Coordinatore Giunta Provinciale.

e le Federazioni Sindacali di:

**FLAI CGIL DI FOGGIA**, rappresentata dal Segretario Generale Territoriale Daniele Calamita, dai Segretari Provinciali Caterina Conte e Daniele Iacovelli, dai componenti dell'Esecutivo Provinciale sig.ri Mercurio D'Aloia, Pazienza Salvatore, Domenico Rinaldi e dai componenti il Direttivo Territoriale sig.ri: Gerardo Cotugno, Biagio Di Stasio, Pierluigi Di Stasio, Angela Perna, Michele Piazzolla, Ciro Vocale e Pasquale Volgarino.

**FAI CISL DI FOGGIA**, rappresentata dal Segretario Generale Territoriale Franco Bambacigno, dai Segretari Provinciali Maria Rosaria Bambacigno

e Michele Iannetti e dai componenti il Direttivo Territoriale sig.ri: Nicola Ciasullo, Luigi Diceglie, Lorenzo Di Varsavia, Franco Maltone, Michele Manzi, Onofrio Mastropasqua, Michele Proce, Giovanni Rosa e Giovanni Vassallo.

**UILA UIL DI FOGGIA**, rappresentata dal Segretario Generale Territoriale Antonio Castriotta, e dai Segretari Provinciali Paparella Damiano, Pepe Rita e Guerra Antonio Carmine e dai componenti il Direttivo Territoriale sig.ri.: Guglielmo Fabio, Di Felice Vincenzo, Speradio Antonio, D'Angelo Emanuele, Mastromauro Stefania Agata, De Finis Ersilia, Pucci Filomena, Lauciello Catia, Ricco Salvatore.

Si è siglato l'accordo per il rinnovo del Contratto Provinciale di Lavoro per gli operai agricoli e florovivaisti, in ottemperanza all' articolo 90 e seguenti del Contratto Nazionale di Lavoro del 25 maggio 2010.

# TITOLO I

## Parte introduttiva

### **ART. 1 - Oggetto del Contratto**

Il presente Contratto Provinciale di Lavoro regola i rapporti di lavoro tra le aziende agricole e gli operai loro dipendenti come definito dall'art. 1 del Contratto Collettivo Nazionale (C.C.N.L.) nell'ambito delle norme di rinvio contenute negli articoli 90 e 91 del predetto C.C.N.L.

### **ART. 2 - Definizione degli Operai Agricoli**

Ai fini del presente contratto sono operai agricoli i lavoratori che esplicano la loro attività nelle imprese di cui all'Art. 1 del CCNL, il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal presente Contratto.

Gli operai agricoli, a seconda della natura del rapporto, si distinguono in operai a tempo indeterminate e operai a tempo determinato.

#### **Sono operai a tempo indeterminato:**

I lavoratori assunti con rapporto di lavoro senza prefissione di termine che prestano la loro opera alle dipendenze di una impresa agricola singola o associata.

Gli operai a tempo determinato che hanno effettuato presso la stessa azienda, nell'arco di dodici mesi dalla data di assunzione, 180 giornate di effettivo lavoro, hanno diritto alla trasformazione del loro rapporto in quello a tempo indeterminato con la stessa disciplina prevista per gli operai assunti originariamente a tempo indeterminato.

Il datore di lavoro, previa accettazione scritta da parte del lavoratore, deve comunicare agli organi competenti (Centri per l'Impiego, INPS) la instaurazione del nuovo rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Detti operai sono retribuiti con paga mensile per tutta la durata del rapporto di lavoro con esclusione delle sole giornate non lavorate per assenze volontarie, malattia ed infortunio e per le giornate per le quali è stato chiesto ed ottenuto, dal datore di lavoro, l'intervento della Cassa Integrazione Salari di cui alla legge n. 457/72.

Per i particolari trattamenti economici relativi alla malattia, infortunio ed intervento della cassa integrazione salari operai agricoli, vale quanto disposto dagli art. 56 e 58.

Sono, altresì, da considerarsi operai a tempo indeterminate i salariati fissi che alla data del 1° settembre 1972 si trovavano in servizio presso aziende agricole in virtù di rapporto di lavoro già disciplinato dalla legge n. 533/49 e del Contratto Collettivo Provinciale. Questi operai (ex salariati fissi) mantengono, per tutta la durata del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il trattamento già acquisito.

Agli operai agricoli a tempo indeterminato spettano per intero gli istituti e le indennità annue.

**Sono operai a tempo determinato:**

a) gli operai che sono assunti con rapporto individuale di lavoro a tempo determinato, quali ad esempio, quelli assunti per la esecuzione di lavori di breve durata, stagionali o a carattere saltuario o assunti per fase lavorativa o per la sostituzione di operai assenti per i quali sussista il diritto alla conservazione del posto;

b) gli operai a tempo determinato che sono assunti per l' esecuzione di più lavori stagionali e/o per più fasi lavorative nell' anno, ai quali l'azienda è comunque tenuta a garantire un numero di giornate di occupazione superiore a 100 annue. In tale caso nel contratto individuale di cui all'art. 14 C.C.N.L. o nelle convenzioni di cui all'art. 29 C.C.N.L., debbono essere indicati i periodi presumibili di impiego, per i quali l'operaio garantisce la sua disponibilità pena la perdita del posto di lavoro nelle fasi successive e della garanzia occupazionale di cui sopra, salvo comprovati casi di impedimento oggettivo;

c) gli operai a tempo determinato assunti originariamente con contratto di lavoro a termine di durata superiore a 180 giornate di effettivo lavoro, da svolgersi nell'ambito di un unico rapporto di lavoro. A decorrere dal 1° gennaio 2003 gli operai di cui alle lettere b) e c) possono essere retribuiti con le stesse modalità previste per gli operai a tempo indeterminato. I ratei di 13.ma e 14.ma mensilità verranno proporzionati alle giornate lavorate e rapportati a 312 giorni lavorativi annui.

## **OSSERVATORIO PROVINCIALE SULLO STATO DEL SETTORE AGRICOLO**

Le parti concordano di istituire un Osservatorio Provinciale con il compito, tra gli altri, di analisi, di ricerca, di monitoraggio e di confronto per ciò che concerne il mercato del lavoro in agricoltura e lo sviluppo del comparto agricolo e del sistema agro-alimentare della Provincia. Di conseguenza viene sostituita la commissione provinciale attualmente prevista, trasferendo all'osservatorio tutte le relative funzioni ed attribuzioni. L'Osservatorio avrà sede presso la CIALA-EBAT.

In conseguenza delle nuove norme in materia di collocamento e delle funzioni attribuite all'Ente Provincia, si conviene di procedere, entro sei mesi dalla loro definizione, al riassetto organizzativo e funzionale dei nuovi organi sindacali territoriali.

L'Osservatorio è costituito da un consiglio paritetico di sei componenti: uno per ciascuna organizzazione firmataria del C.P.L.

### **ART. 3 - Decorrenza e durata del contratto**

Il presente CPL che costituisce in ogni sua parte quello stipulato il 22 e 30/06/2009 e contestualmente sottoscritto dalle medesime parti contraenti e stipulanti, fatte salve le specifiche decorrenze espressamente previste, ha durata quadriennale e decorre dal 1° gennaio 2012 ed ha validità fino al 31/12/2015. Esso si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non disdettato, da una delle parti contraenti almeno sei mesi prima della scadenza a mezzo lettera raccomandata con avviso di ricevimento. La parte che avrà dato disdetta, dovrà comunicare alla controparte le sue proposte quattro mesi prima della scadenza.

## TITOLO II

### Relazioni sindacali

#### ART. 4 - Osservatorio Provinciale

Le funzioni dell'Osservatori Provinciale sono assorbite dalla CIALA-EBAT di cui all'art. 60 del presente CPL, che svolgerà in modo orientativo e non esaustivo 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 utili sui programmi di sostanziale modifica delle tecnologie di produzione 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 di formazione specifici per l'agricoltura;
- analizzare l'andamento dell'occupazione dei lavoratori immigrati, al fine di fornire indicazioni alle Parti costituenti circa il fabbisogno 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 dal presente CPL, nonché le eventuali vertenze demandate dalle Organizzazioni sindacali, in base all'ultimo comma dell'art. 87 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.
- L'Osservatorio dovrà prevedere almeno una conferenza all'anno per discutere i fenomeni di deformazione del m.d.l. in agricoltura.
- Alla buona ed ottimale funzionalità dello stesso potranno essere coinvolte le istituzioni e l'Università.
- 

In connessione con i processi di trasformazione culturale, gli imprenditori segnaleranno ai propri rappresentanti l'eventuale fabbisogno di qualificazione e/o riqualificazione professionale della manodopera, perché l'Osservatorio prospetti agli organi pubblici competenti l'attuazione dei corsi necessari.

L'Osservatorio Provinciale è costituito da un consiglio paritetico composto da un rappresentante per ciascuna delle organizzazioni stipulante il presente C.P.L.

Regolamento per il funzionamento dell'Osservatorio (Art. 9 C.C.N.L.)

Il presente regolamento viene convenuto tra le parti al fine di consentire la funzionalità degli Osservatori, nonché per uniformare le modalità operative a livello nazionale, regionale e provinciale.

### **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 e 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 delle riunioni in seconda convocazione, che dovrà avvenire entro i successivi sette giorni e con un preavviso di almeno tre 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 rappresentanti dell'Osservatorio sono nominati dalle rispettive Organizzazioni con lettera inviata alle altre Organizzazioni.

Detti componenti sono in carica sino alla loro revoca.

È 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 indicati dall'art. 6 del CCNL, fermo restando quanto già previsto dal Contratto Provinciale di Lavoro.

## **6) Operatività dell'Osservatorio**

La sede dell'Osservatorio, la ripartizione delle spese, la periodicità delle riunioni saranno definite da apposito accordo tra le parti.

## **7) Commissione paritetica**

L'Osservatorio è costituito da un consiglio paritetico di sei componenti, uno per ciascuna organizzazione sindacale firmataria del CPL.

### **ART. 5 - Obblighi particolari tra le parti**

In presenza di risoluzione del rapporto di lavoro, le aziende dovranno rilasciare all'interessato il mod. CUD contenente tutti gli elementi reddituali, fiscali e previdenziali previsti per legge.

### **ART. 6 - Mercato del lavoro in agricoltura**

Le parti decidono di rivendicare congiuntamente nei confronti delle Istituzioni competenti la istituzione di una commissione con il compito di analizzare le dinamiche del m.d.l. in agricoltura, che sia di supporto ai C.T.I..

### **ART. 7 - Occupazione femminile**

Al fine di addivenire ad un razionale impiego, con conseguenti possibilità di acquisire capacità tecnica e professionale della mano d'opera femminile, le parti contraenti si impegnano a favorire, in conformità e retta applicazione delle vigenti leggi, l'utilizzo della mano d'opera stessa.

### **ART. 8 - Interventi pubblici**

Le parti riconoscono l'esigenza e l'utilità di forme conoscitive sull'utilizzo, da parte delle aziende, dei finanziamenti pubblici.

A tal fine opereranno presso le competenti Amministrazioni Pubbliche per concordare le modalità di tale informativa.

### **ART. 9 - Informazioni sui finanziamenti pubblici**

Le parti si impegnano ad incontrarsi periodicamente - su iniziativa di una delle parti medesime - almeno due volte l'anno. In occasione di tali incontri le Organizzazioni dei datori di lavoro daranno alle Organizzazioni Sindacali le informazioni utili ad individuare, in termini quantitativi e qualitativi, il flusso dei finanziamenti pubblici diretti allo sviluppo produttivo agricolo.

## **ART. 10 - Uso delle risorse**

Le parti, in vista degli incontri di cui all'art. 6 del CCNL, esamineranno gli ostacoli ed i problemi per il pieno utilizzo delle risorse naturali e tecniche compresi quelli delle aree irrigue, ai fini di sollecitare nel Comprensorio iniziative ed interventi pubblici nazionali, comunitari e privati per un incremento della produzione e della occupazione e un contenimento o riduzione dei costi nel quadro delle politiche di mercato o di struttura della U.E.

Le parti opereranno, inoltre, presso gli organi pubblici preposti per la predisposizione di interventi in materia di assistenza tecnica alle aziende e di preparazione professionale della manodopera.

## **ART. 11 - Nuove tecnologie ed occupazione**

Se, nell'ambito provinciale, si verificasse quanto ipotizzato dall'art. 6 del C.C.N.L., le parti si incontreranno, a livello regionale, per dar vita a specifiche riunioni finalizzate al conseguimento degli intenti richiamati dallo stesso articolo.

## **TITOLO III**

### **Costituzione del rapporto di lavoro, collocamento e mercato del lavoro**

#### **IMPEGNO A VERBALE**

Le parti, in applicazione dell'art. 3 della legge del 19 dicembre 1984, n. 863, si impegnano ad attivare ogni iniziativa atta a conseguire l'attuazione dei contratti di formazione e lavoro.

## **ART. 12 - Assunzione**

L'assunzione della manodopera agricola è regolata dalle vigenti disposizioni di legge.

Nella eventualità che non esista agli atti del collocamento manodopera della qualifica richiesta dal datore di lavoro, questi ha diritto di recedere

dalla propria richiesta, ovvero di riconfermarla accettando la manodopera di qualifica superiore.

L'assunzione degli operai a tempo determinato deve essere effettuata per fase lavorativa o in base alle disposizioni dell'art. 11 della legge n. 83 del 1970 o dell'art. 17 della legge n. 56 del 1987.

Fermo restando quanto stabilito dall'art. 21 del C.C.N.L., le parti recepiscono la normativa riveniente dalla emanazione dell'art. 8/bis della legge n. 79/83 e dell'art. 9/bis della legge 236/93, nonché della delibera della Commissione Regionale di Collocamento del 26 maggio 1983 in relazione al principio del diritto di precedenza nella assunzione per la manodopera assunta nell'anno precedente, così come previsto dalle norme richiamate, nonché della delibera della C.R.I. pugliese n. 3 del 22 aprile 1992.

La precedenza sarà assegnata secondo i criteri della disponibilità, della professionalità, della anzianità di iscrizione, delle condizioni familiari della manodopera.

Per fase lavorativa si intende il periodo di tempo limitato alla esecuzione delle singole operazioni fondamentali in cui si articola il ciclo produttivo annuale delle principali colture della Provincia, quali:

#### **Granicoltura:**

- Cerealicoltura (grano, orzo, segala);
- Aratura - seminatura;
- Mietitrebbiatura.

#### **Maiscoltura:**

- Aratura;
- Semina;
- Sarchiatura;
- Raccolto.

#### **Viticoltura:**

- Lavori di impianto;
- Potatura verde e secca;
- Legatura verde e secca;
- Lavori colturali al terreno;
- Ricaccio sarmenti;

- Trattamenti fitosanitari;
- Irrigazione;
- Acinellatura;
- Raccolta prodotto;
- Selezione ed incassetamento uva da tavola.

### **Frutticoltura -Agrumicoltura:**

- Lavori di impianto;
- Concimazione di base;
- Potatura verde e secca e ricaccio legno;
- Legatura verde e secca - sarchiatura;
- Trattamenti fitosanitari;
- Irrigazione;
- Raccolta per sottoperiodi, selezione e incassetamento

### **Olivicoltura:**

- Lavori di impianto;
- Potatura verde e secca e ricaccio legno;
- Irrigazione;
- Raccolta.

### **Bieticoltura:**

- Aratura;
- Semina;
- Diradamento;
- Trattamenti fitosanitari;
- Irrigazione;
- Raccolta.

### **Orticoltura:**

- Lavori colturali del terreno;
- Semina;
- Irrigazione;
- Raccolta.

### **Floricoltura;**

## **Attività connesse all'agricoltura;**

### **Acquacoltura, itticoltura e mitilicoltura sia a terra che in acqua.**

Per le fasi lavorative individuate precedentemente, l'assunzione degli operai a tempo determinate viene effettuata con garanzia di occupazione e di salario per tutta la durata della fase lavorativa.

Agli operai assunti con la qualifica di "Operaio polifunzionale" di cui all'area 2<sup>a</sup> livello 1° verrà assicurata una garanzia occupazionale di 151 giornate lavorative annue.

Le eccezioni alla garanzia di occupazione e di salario dell'operaio assunto per la fase lavorativa possono riferirsi ad avversità atmosferiche che non consentano la prosecuzione od il completamento della fase lavorativa, a particolari condizioni di mercato che impediscano la raccolta del prodotto e, nel caso di aziende diretto- coltivatrici, al rientro di unità attive e agli scambi di manodopera di cui all'art. 2139 del C.C. e in tutte quelle aziende diretto-coltivatrici che assumono, nel corso della fase lavorativa, non più di tre lavoratori.

Nelle operazioni di raccolta e manipolazione dei prodotti agricoli, per i casi già individuati nel precedente comma, se si dovesse verificare la necessità di ridurre temporaneamente il numero degli occupati, al fine di garantire possibilmente la effettuazione di un uguale numero di giornate lavorative a tutti i lavoratori, si procederà alla turnazione del lavoro tra tutti gli operai assunti per la stessa fase lavorativa.

Fermo restando quanto sopra, la corresponsione del salario avverrà per il lavoro effettivamente prestato. In presenza di turni di lavoro non potrà essere consentito l'uso degli straordinari.

Il lavoro straordinario potrà essere effettuato limitatamente in presenza di particolari ed evidenti necessità onde evitare il pregiudicare le colture e la produzione.

### **IMPEGNO A VERBALE**

Le parti si impegnano, nel corso di validità del C.P.L. a verificare il reale fabbisogno di giornate-lavoro occorrenti per la effettuazione delle citate fasi

lavorative, nonché a rivedere le già individuate “fasi” nel caso di ravvisata necessità.

Inoltre, le parti, al fine di debellare il fenomeno dei rapporti illegali in agricoltura, si impegnano a promuovere tutte le opportune iniziative, nei confronti dei competenti organi, per conseguire la massima trasparenza nella gestione del mercato del lavoro in agricoltura

### **IMPEGNO A VERBALE CONVENZIONI**

Per l' applicazione delle convenzioni di cui alla legge 56/87 e dell'art. 29 del C.C.N.L., le parti impegnano i propri rappresentanti nelle commissioni dei Centri per l' Impiego a far stipulare alle stesse le relative convenzioni.

Infine si impegnano ad incontrare per concordare iniziative di “pubblicazione” delle convenzioni

### **ASSUNZIONE GIOVANI**

Le parti si impegnano, attraverso i propri rappresentanti nella Commissione Provinciale per la manodopera agricola, a promuovere l' ingresso di figure giovanili. nell'ambito dell'applicazione dell'art.25 della legge 223/91 e successive modificazioni ed integrazioni.

### **DICHIARAZIONE A VERBALE**

#### **Raccolta prodotti sulla pianta**

Le parti, nel prendere atto della dichiarazione del Ministero del Lavoro, relativa alla raccolta prodotti sulla pianta, inserita in calce all'art. 29 del C.C.N.L. operai agricoli e florovivaisti, al fine di rendere meglio operante il contenuto della dichiarazione stessa, ritengono che una appropriata regolamentazione della materia in esame rientri, ai sensi dell'art.3 della Legge n. 83/70, nella sfera di competenza della Commissione Regionale per il Collocamento.

Pertanto le parti auspicano che con la massima sollecitudine l'anzidetta Commissione, con apposita delibera, conforme allo spirito ed alla lettera delle normative di legge possa disciplinare uniformemente per la intera regione la materia in questione. Nel frattempo. sempre nello spirito della dichiarazione

del Ministero sopra richiamata, le parti imprenditoriali si impegnano ad operare affinché le aziende, all'atto della vendita del prodotto, comunichino ai centri per l'Impiego ed alla Commissione Provinciale per l' Impiego la vendita del prodotto medesimo, indicando l'acquirente e la superficie interessata. Resta fermo l'impegno delle Organizzazioni contraenti di adoperarsi tramite i propri rappresentanti nella Commissione Regionale perché la delibera recepisca l'insieme degli adempimenti indicati al comma precedente, e cioè:

- 1 - comunicazione dell'avvenuta vendita del prodotto al Presidente della Commissione Provinciale per il Lavoro e al delegato aziendale.
- 2 - indicazione dell'acquirente.
- 3 - indicazione della superficie interessata.

Agli operai avventizi eventualmente già assunti per la specifica attività lavorativa di raccolta del prodotto che, successivamente, è venduto sulla pianta, sarà consentito lo svolgimento del lavoro per il quale sono stati assunti. Ove la delibera della Commissione Regionale non dovesse recepire qualcuno dei sopra indicati adempimenti, resta fermo l'impegno delle Organizzazioni imprenditoriali ad operare affinché le aziende ottemperino anche alla parte degli adempimenti eventualmente non assunti nella delibera medesima.

### **ART. 13 - Manodopera migrante**

In applicazione dell'art. 25 del C.C.N.L., a motivo della particolare estensione geografica della provincia, ed in considerazione degli abituali spostamenti dei flussi di manodopera nell'ambito territoriale provinciale, si considerano "migranti" i gruppi di lavoratori provenienti dai Comuni del Sub-Appennino di Accadia, Anzano di Puglia, Ascoli Satriano, Deliceto, Monteleone di Puglia, Orsara di Puglia, Rocchetta S. Antonio, S. Agata di Puglia e Troia, purché diretti ed occupati in aziende ubicate negli agri dei Comuni di Carapelle, Cerignola, Foggia, Manfredonia, Orta nova, Stornara, Poggio Imperiale e Sannicandro Garganico.

Sono considerati lavoratori migranti quei gruppi di lavoratori che dal comune di residenza al luogo di lavoro percorrano una distanza superiore a 30 km. Per la anzidetta manodopera, la cui assunzione deve essere effettuata nel rispetto delle norme delle leggi n. 83/70 e n. 56/87, ed avuto riguardo di dare precedenza nell'avviamento alla manodopera locale, si conviene:

- a) assunzione per “fase lavorativa”, per gli addetti ad operazioni colturali a carattere stagionale, con garanzia di occupazione per tutta la durata della fase lavorativa e corresponsione del salario per il lavoro effettivamente prestato.  
Per le eccezioni alla garanzia di occupazione, valgono le norme di cui all’art. 13;
- b) pagamento delle spese di trasporto, riferite alla tariffa del mezzo pubblico, dal luogo di provenienza a quello di lavoro relativo ritorno a carico della azienda, salvo il caso in cui l’azienda non effettui il trasporto con mezzi propri idonei, come previsto dalle vigenti disposizioni delle leggi che operano in materia;
- c) applicazione del C.P.L. vigente nel luogo della prestazione lavorativa;
- d) ai suddetti lavoratori, ove dovessero risiedere in azienda, saranno forniti locali per l’alloggio e per la consumazione dei pasti;
- e) ai citati gruppi di lavoratori migranti non è dovuto il rimborso chilometrico di percorso di cui all’art. 53.

## **IMPEGNO A VERBALE**

### **Grandi Campagne**

Considerati i complessi problemi delle grandi campagne stagionali relativi all’avviamento al lavoro, ai trasporti, ai servizi sociali, nel quadro dell’applicazione complessiva del Contratto e delle Leggi sociali, le parti firmatarie si impegnano a formulare e proporre a livello regionale, prima dell’inizio delle citate grandi campagne (raccolta olive, pesche, ortaggi, e uva) proposte atte alla soluzione dei suddetti problemi. Per l’esame e la discussione di ogni problema che dovesse insorgere in occasione delle “grandi campagne”, le parti, su richiesta di una di esse, si riuniranno a livello regionale.

### **ART. 14 - Lavoratori immigrati**

La continua crescita della presenza di lavoratori immigrati in agricoltura impone una seria politica di crescita professionale di questi lavoratori, ed una seria politica di integrazione. Le parti attribuiscono grande importanza all’art.5 della Legge Regionale n. 28/06. Le parti lavoreranno per utilizzare le risorse

previste per risolvere i problemi relativi al trasporto e alle residenzialità dei lavoratori immigrati. Le parti definiranno interventi congiunti nei confronti delle istituzioni locali e regionali per affrontare e risolvere i problemi relativi all'abitazione, all'inserimento scolastico dei genitori e dei figli degli stessi immigrati, all'integrazione sociale.

Le parti si impegnano a proporre alle istituzioni di definire programmi di formazione tesi alla professionalizzazione, all'alfabetizzazione di cultura generale, alla sicurezza, ricorrendo all'utilizzo delle varie risorse finanziarie disponibili. Per consentire la partecipazione ai corsi si potrà ricorrere all'utilizzo delle 150 ore previste dal vigente CPL. Le parti concordano di procedere alla stampa del CPL e delle leggi in materia di sicurezza e lavoro debitamente tradotte nelle lingue maggiormente presenti nel territorio da consegnare ai lavoratori immigrati.

### **Nota a verbale**

I sindacati dei lavoratori chiedono che ai lavoratori immigrati stagionali, le aziende provvedano a farsi carico di mettere a disposizione degli stessi il vitto ed un idoneo alloggio per tutta la durata della fase lavorativa e che qualora sia richiesto, in base al credo religioso prevalente, sia destinato uno spazio al fine di poter adempiere ai loro rituali religiosi.

### **ART. 15 - Contratto individuale**

Tra il datore di lavoro e l'operaio agricolo a tempo indeterminate o determinato con contratto di lavoro stipulate ai sensi delle lettere b) e c) dell'art. 2 dovrà essere redatto, firmato e scambiato, all'atto dell'assunzione o del passaggio a tempo indeterminato, il contratto individuale di lavoro da valere a tutti gli effetti di legge.

In tale contratto dovranno essere precisate: la qualifica e le corrispondenti mansioni attribuite all'operaio; la data di inizio del rapporto; il periodo di prova ed il trattamento economico spettante in base a quanto stabilito nel presente Contratto Provinciale di Lavoro. Le parti, ove lo ritengono opportuno, possono farsi assistere - nella stipulazione del contratto individuale - da rappresentanti delle rispettive Organizzazioni Sindacali.

### **ART. 16 -Ammissione al lavoro e tutela delle donne, dei fanciulli e degli adolescenti**

Per l'ammissione al lavoro e per la tutela dei fanciulli e degli adolescenti si applicano le norme della legge 17 ottobre 1967, n. 977 così come modificata dal d. lgs. 04.08.1999, n. 345 e dal d. lgs. 18.08.2000, n. 262.

Non è ammessa l'assunzione al lavoro dei fanciulli che non abbiano concluso il periodo di istruzione obbligatoria e compiuto il 15° anno di età

Per l' ammissione al lavoro e per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri si applicano le disposizioni delle vigenti leggi (Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151).

### **ART. 17 - Periodo di prova**

L' operaio assunto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato è soggetto ad un periodo di prova che non potrà essere superiore a:

- 26 giorni lavorativi per gli operai inquadrati nella 1ª Area ( 1° e 2° livello);
- 14 giorni lavorativi per gli operai inquadrati nella 1ª Area (3° livello) e 2ª Area (1° livello);
- 8 giorni lavorativi per gli operai inquadrati nella 2ª Area (2° livello).

L'operaio assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato superiore a 30 giorni è soggetto a un periodo di prova di 2 giorni lavorativi. Durante il periodo di prova e reciproca la facoltà di risolvere il contratto, in qualsiasi momento e senza preavviso, con diritto dell'operaio a percepire la retribuzione per il lavoro prestato.

Superato il periodo di prova, l'assunzione diventa definitiva alle condizioni previste dalla contrattazione provinciale e dal contratto individuale.

### **ART. 18 - Contratto di formazione lavoro**

I lavoratori assunti con C.F.L. percepiranno la paga del livello immediatamente inferiore a quello previsto a fine formazione.

### **ART. 19 -Attrezzi di lavoro**

Il datore di lavoro consegnerà all'operaio agricolo gli attrezzi necessari al lavoro assegnatogli. Gli attrezzi e gli utensili debbono essere annotati sul libretto sindacale con l'indicazione dello stato d'uso. L'operaio agricolo è tenuto a conservare in buono stato gli attrezzi, gli utensili e, in genere, quanto gli è stato affidato dal datore di lavoro e risponde delle perdite e dei danni imputabili a sua colpa.

### **ART. 20 - Sviluppo dell'Agricoltura Piani di sviluppo aziendali (Legge 9 maggio 1975, n. 153)**

Per l'espletamento dei compiti previsti dal presente articolo le aziende sono tenute ad inviare copia del piano di sviluppo aziendale al Presidente pro-tempore della Commissione Provinciale per il lavoro competente per territorio. Ciò al fine anche di un'azione congiunta delle parti tesa ad accelerare i tempi di approvazione del "piano" e del suo finanziamento.

Ciò premesso. le parti demandano alla Commissione Provinciale per il lavoro il compito stabilito dal precedente comma.

A tal fine si conviene che le Commissioni Provinciali per il lavoro si riuniranno preventivamente per gli adempimenti previsti dal primo comma del presente articolo.

### **ART. 21 - Miglioramento dei rapporti di lavoro degli operai a tempo determinato**

In base a quanto disposto dall'art. 9 del C.C.N.L., le organizzazioni Provinciali sono delegate ad individuare le tendenze di sviluppo economico dell'agricoltura di questa provincia, anche al fine di migliorare le dimensioni dei rapporti di lavoro, onde conseguire il consolidamento di quelle fasce occupazionali sufficienti ad acquisire le disposizioni di cui alla legge n. 37 del 1977.

### **ART. 22 - Guardie Campestri**

I consorzi, per l'espletamento del servizio, forniranno a ciascuna guardia tutta l'equipaggiamento - in modo alternato: un anno quello invernale ed

il successivo quello estivo - in misura di due per tipo, così come da divisa stabilita dal datore di lavoro.

Inoltre, gli dovrà essere riconosciuto:

- a) il costo per la concessione ed il rinnovo del decreto di nomina e del tesserino di riconoscimento, nonché della relativa licenza di porto d'arma;
- b) le spese relative alle esercitazioni di tiro a segno;
- c) permessi retribuiti, nei limiti di tempo necessari, all'effettuazione di visite mediche per il rinnovo del libretto di porto d'armi.
- d) Ai Vigili rurali muniti di porto d'armi sarà corrisposta una indennità di rischio pari al 7% della paga base.

Inoltre è stata condivisa la opportunità che per alcune figure professionali di operai, come ad esempio le guardie campestri, andranno meglio specificate e regolamentati alcuni aspetti contrattuali che tengano conto delle specificità del rapporto di lavoro, certamente differente rispetto a quello riscontrabile nelle aziende agricole tradizionali. Per queste ragioni le parti si impegnano a costituire un tavolo di lavoro per pervenire entro la data del 31-12-2006 ad una proposta concordata che costituirà parte integrante del contratto.

## TITOLO IV

### Classificazione del personale

#### ART. 23 - Classificazione degli operai agricoli e dei lavoratori

Per l'attribuzione della qualifica al lavoratore valgono le norme legislative in materia di collocamento. La qualifica attribuita è valida agli effetti dell'avviamento al lavoro e della conseguente retribuzione. Le parti convengono di riorganizzare il sistema della classificazione e riparametrazione, secondo quanto previsto dal C.C.N.L. nel seguente modo:

#### I AREA

##### 1° Livello

- Meccanico trattorista
- Autista di autotreni e autoarticolati
- Responsabile unico della costruzione di serre e di impianto di vigneto a tendone
- Ibridatore e selezionatore di piante innestate
- Potatore artistico di piante ornamentali e di alberi ad alto fusto
- Responsabile tecnico funzionamento caldaie a vapore o impianti e centrali di refrigerazione o surgelazione
- Responsabile degli impianti di irrigazione con sistemi computerizzati
- Responsabili funzionamento impianti meccanici per la trasformazione dei prodotti agricoli
- Capo casaro
- Responsabile tecnico scavo pozzi e vasche di irrigazione
- Innestatore unico
- Fattore di campagna.
- Responsabile servizi sala agriturismo.
- Cuoco in agriturismi.
- Responsabile della coltivazione in serra (sia per la produzione di piantine, che per la coltivazione).
- Capo serra

## **2° Livello**

- Responsabile sala mungitura meccanica
- Trattoristi e conduttori di macchine di elevata potenza destinate a svolgere particolari operazioni colturali che richiedono specifica professionalità.
- Responsabile della selezione e confezione prodotti agricoli destinati alla esportazione.
- Giardiniere
- Potatore
- Responsabile nuovi impianti di oliveto, mandorleto, vigneto e frutteto
- Autisti
- Addetti al funzionamento di impianti meccanici per la trasformazione e lavorazione dei prodotti agricoli
- Fabbri
- Meccanici
- Elettricisti
- Addetti alla costruzione di gallerie filtranti, apertura di pozzi canali di scolo sagomati, gradoni, strade di servizio e muri a secco
- Guardie campestri
- Casaro
- Addetto agli allevamenti equini ovvero quegli operai che siano in grado di eseguire autonomamente ed in modo competente le attività legate alla cura degli equini quali:
  - mantenimento e trasporto dei cavalli e conoscenza delle modalità di trattamento e sicurezza;
  - attuazione delle necessarie misure per l'allevamento, la cura e l'igiene per la salute dei cavalli;
  - preparazione dei cavalli ai fini della vendita.
- Capo squadra

## **3° Livello**

- Addetti al taglio di boschi cedui e ad alto fusto
- Addetti al taglio di successione, all'invasamento ed al trapianto
- Addetti allo sfoltimento di boschi

- Addetti alla selezionatura, pulitura e confezionamento uva, frutta, ortaggi e olive da tavola
- Addetti alla legatura e sistemazione dei vigneti a tendoni
- Addetti alla fertirrigazione e alla distribuzione della Calciocianamide
- Aiuto casaro
- Selezionatori, pulitori e confezionatori (in magazzino) di uva, asparagi, ortaggi e olive da tavola.

## **II AREA**

### **1° Livello**

- Conduttori di trattori di non elevata potenza e di mezzi meccanici semplici che non richiedono particolare funzionalità
- Operai polifunzionali
- Carrellisti
- Addetti alla stalla
- Addetti alla costruzione di forme e canali di acqua
- Addetti alla mungitura meccanica e alla sala parto
- Addetti alle operazioni di travaso e di filtraggio olio e vino
- Addetti alla trasformazione del latte in formaggi.
- Addetti alla raccolta, selezione, manipolazione e confezionamento di fiori.
- Addetti alla legatura e sistemazione di piante coltivate in serra.

### **2° Livello**

- Lavori di aratura, erpicatura e assolatura dei terreni eseguiti manualmente
- Lavori di semina, concimazione e trattamenti antiparassitari eseguiti manualmente
- Lavoratori addetti a mansioni generiche.
- Lavoratori addetti all' Acinellatura e spampinatura Uva da tavola
- Addetto alla sbottonatura delle rose
- Addetto alla custodia di beni aziendali.

### **III AREA**

#### **1° Livello**

- Addetti alla raccolta dei prodotti agricoli non selezionati.
- Camerieri in agriturismo.
- Addetto alla dismissione di materiale di risulta.
- Addetto ai lavori di pulizia nelle aziende agrituristiche.
- Addetto ai lavori di pulizia delle stalle.
- Addetto alla vendita diretta di prodotti agricoli.
- Addetto alla raccolta di scarti di potatura.
- Lavoratori addetti a mansioni ausiliarie coadiuvati da almeno un lavoratore di Area superiore. (Il numero dei lavoratori Ausiliari non potrà rappresentare oltre il 50% della forza lavoro presente in Azienda).

In riferimento alla nuova figura di “Operaio polifunzionale” introdotta col presente contratto e inquadrata al 1° livello 2° area, le parti contraenti si impegnano a verificare alla data del 31 dicembre 2005, quale sia il numero di operai assunti con tale qualifica dalle aziende nonché l’incidenza delle varie mansioni svolte. Tutto ciò finalizzato a valutare se procedere ad un eventuale diverso inquadramento.

Agli operai a tempo indeterminato, già inquadrati come trattoristi, alla data della stipula del presente CPL, viene preservato il livello economico già acquisito.

Tenuto conto del diffondersi di nuove attività agricole complementari, ad esempio l’agriturismo e, quindi della necessità di prevedere un inquadramento specifico degli operai addetti a tali nuove mansioni, le parti firmatarie assumono impegno a monitorare tali nuove realtà onde pervenire ad una classificazione che sia più specifica e conforme a tali nuove figure di lavoratori.

#### **Nota a verbale**

Le parti precisano, che rispetto alla figura professionale dell’Addetto alla custodia di beni aziendali, trattasi di figura professionale non armata, che ha il

ruolo di tutelare i beni aziendali, rispetto alla quale si applicano tutte le norme contrattuali del presente CPL; tale figura non è da confondere con le figure dei vigilanti e delle guardie campestri per i quali vi sono articolati specifici.

## **IMPEGNO A VERBALE**

Fermo restando la validità della classificazione e delle assunzioni vigenti nel presente CPL, le parti si impegnano a costituire una commissione paritetica supportata da tecnici, che entro la vigenza del presente CPL valuterà la classificazione e le fasi lavorative riguardanti l'assunzione dei florovivaisti, delle attività connesse all'agricoltura e dell'acquacoltura itticultura e mitilicoltura sia a terra che in acqua in base ai mutati cambiamenti verificatesi in agricoltura, detta commissione sarà istituita presso la CIALA-EBAT.

### **ART. 24 - Mansioni e cambiamenti di qualifica**

Gli operai debbono essere adibiti alle mansioni relative alla qualifica di assunzione e retribuiti con il salario ad essa corrispondente.

Gli operai per i quali è prevista la richiesta numerica, vengono adibiti ai lavori ricorrenti nelle aziende stesse e saranno retribuiti con la tariffa prevista dal presente C.P.L. per i lavori di fatto eseguiti.

Qualora detti operai, per esigenza dell'azienda, siano adibiti a mansioni previste con qualifica inferiore, conservano i diritti e la retribuzione della qualifica di assunzione; nel caso, invece, siano adibiti a mansioni di una qualifica superiore, acquisiscono il diritto per tutto il periodo in cui svolgono dette mansioni al trattamento corrispondente all'attività svolta; acquisiscono, altresì, il diritto alla nuova qualifica superiore quando siano adibiti continuamente a detta nuova attività per un periodo di 20 giorni lavorativi, oppure saltuariamente, per almeno due volte, per un periodo complessivo non inferiore a 40 giorni lavorativi nel corso di una annata agraria. Il passaggio di qualifica non compete nei casi di sostituzione di operai assenti per malattia, infortunio, richiamo alle armi e aventi diritto alla conservazione del posto. In ogni caso, il lavoro prestato nella qualifica superiore deve essere registrato nel libretto sindacale di lavoro.

## **IMPEGNO A VERBALE**

I datori di lavoro concorderanno con le RSA e/o le RSU ed i delegati alla sicurezza un programma di formazione e di informazione per assicurare la massima incolumità nell'ambiente di lavoro per i propri dipendenti, di cui al DLGS 626/97.

## TITOLO V

### Norme di organizzazione aziendale del lavoro

#### Art. 25 - Orario di lavoro

Con decorrenza 1 luglio 1968 l'orario di lavoro è stabilito in 39 ore settimanali, pari a 6 ore e 30 minuti giornalieri.

In caso di prestazione lavorativa di durata giornaliera inferiore, per qualsiasi ragione e quindi anche per consuetudine locale, a quella indicata nel primo comma del presente articolo, il lavoratore a tempo determinato o indeterminato, avrà diritto ad una retribuzione commisurata alla effettiva prestazione lavorativa da calcolare sulla base della retribuzione oraria tabellare.

Per gli operai a tempo indeterminate, tale retribuzione oraria si ricava dividendo la paga mensile per 169 ore.

Per gli operai a tempo indeterminate addetti alle colture, l'orario del Sabato è di 3 ore e la differenza di ore 3,30 viene recuperata maggiorando di 42' l'orario dei giorni dal lunedì al venerdì.

Le parti convengono che in caso di esigenze aziendali che richiedano una organizzazione lavorativa di otto ore continuative, al dipendente spetta una pausa di trenta minuti nell'arco delle stesse otto ore.

Per particolari periodi e cicli lavorativi e per particolari esigenze aziendali legate alle deperibilità dei prodotti, può previo accordo sindacale essere attuato lo strumento della "banca ore", tale strumento contrattuale può avere una durata massima di 3 mesi ed un tetto massimo di 75 ore.

Nel caso in cui si utilizzi lo strumento della banca ore al lavoratore sarà riconosciuta una maggiorazione del 20% sulla paga totale.

Le ore rientranti nella "banca ore", saranno utilizzate o come riposi compensativi in vigenza di rapporto di lavoro o indennizzati qualora il lavoratore non abbia usufruito del riposo compensativo.

Tale strumento sarà valutato ed attuato a livello aziendale previo accordo con la RSA/RSU o in assenza di rappresentanze aziendali, con discussione a carattere provinciale fra le OO.SS. alle quali i lavoratori aderiscono e l'Organizzazione Professionale alla quale aderisce l'azienda, su richiesta di quest'ultima.

Nei tipi di stalle ove vengono praticati con attrezzatura moderna la mungitura, l'allevamento del bestiame e stabulazione libera e con stalle sia al chiuso, sia all'aperto, si applica l'orario di lavoro prevista per gli operai addetti alle colture.

Negli altri tipi di stalle, il carico massimo di bestiame per addetto non può eccedere i 15 capi di bovini adulti in lattazione, oltre i relativi vitelli.

Il Carico massimo per gli addetti al bestiame transumante e così determinato:

ovini	capi	130
bovini	capi	22
equini	capi	25

Agli operai addetti al bestiame deve essere assicurato un riposo continuativo di non meno di otto ore, in coincidenza con le ore notturne. Quando l'operaio abbia una dotazione di bestiame inferiore a quella completa, prevista in base al dispositivo del presente articolo, sarà adibito ad altre mansioni, per il numero delle ore proporzionate alla dotazione mancante, nell'ambito dell'orario medio vigente per gli addetti alle colture. Quando, invece, per particolari esigenze aziendali la dotazione di bestiame sia superiore a quella normale fissata dal C.P.L., l'operaio, per il periodo in cui si verifica tale fatto, ha diritto - per ogni capo in soprannumero - ad una adeguata riduzione di mansioni oppure alla retribuzione corrispondente al maggior lavoro che la eccedente dotazione comporta.

### **ART. 26 - Turnazione**

Qualora si rendesse necessario, sulla base di effettive esigenze aziendali, espletare turni di lavoro, gli stessi turni dovranno essere predisposti con calendario settimanale - salvo casi particolari - ed i lavoratori dovranno essere informati della predetta turnazione almeno una settimana prima, fatti salvi i casi eccezionali.

I turni dovranno essere previsti in maniera avvicendata fra tutti i lavoratori appartenenti alla stessa qualifica e mansione.

I turni dovranno essere effettuati con orario continuativo, fatte salve obiettive esigenze aziendali particolari.

## **ART. 27 - Orario di servizio delle Guardie Campestri dipendenti da Consorzi di Vigilanza**

L'orario di servizio è di 39 ore settimanali.

## **ART. 28 - Guardiani**

I guardiani che svolgono la loro opera di vigilanza durante le ore notturne dovranno essere lasciati completamente liberi durante le ore del giorno.

## **ART. 29 - Lavoro straordinario, notturno e festive**

Si considera:

- a) lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario normale di lavoro;
- b) lavoro festive quello eseguito nelle Domeniche e negli altri giorni festivi riconosciuti tali dallo Stato di cui all'art. 31;
- c) lavoro notturno quello eseguito:

- nel mese di gennaio	dalle h. 19,00 alle h. 7,00
- nel mese di febbraio	dalle h. 19,15 alle h. 6,45
- nel mese di marzo	dalle h. 20,00 alle h. 6,15
- nel mese di aprile	dalle h. 20,30 alle h. 5,15
- nel mese di maggio	dalle h. 21,00 alle h. 4,30
- nel mese di giugno	dalle h. 21,30 alle h. 4,00
- nel mese di luglio	dalle h. 22,00 alle h. 4,00
- nel mese di agosto	dalle h. 21,30 alle h. 4,30
- nel mese di settembre	dalle h. 20,45 alle h. 5,00
- nel mese di ottobre	dalle h. 20,00 alle h. 5,10
- nel mese di novembre	dalle h. 19,00 alle h. 6,00
- nel mese di dicembre	dalle h. 18,30 alle h. 6,30

Per i periodi in cui vigerà l'ora legale gli orari vanno ritardati di un ora. I limiti del lavoro notturno al coperto debbono essere stabiliti dalle Organizzazioni contraenti. Il lavoro straordinario non potrà superare le 2 ore giornaliere e le 12 settimanali e dovrà essere richiesto. Fermo restando quanto sopra, il limite massimo individuale di lavoro straordinario nell'anno, non potrà superare le 250 ore.

Le percentuali di maggiorazione sono le seguenti:

- lavoro straordinario 25%
- lavoro festivo 35%
- lavoro notturno 40%
- lavoro straordinario festive 50%
- lavoro festive notturno 60%

Le maggiorazioni di cui sopra opereranno sulla retribuzione (paga base e contingenza).

Nei casi in cui la retribuzione è composta anche dal terzo elemento, questo viene corrisposto anche per le ore straordinarie, festive e notturne, ma nella misura in atto per le ore ordinarie.

Per il lavoro notturno e/o festivo che cada in regolari turni periodici e riguardanti mansioni specifiche rientranti nelle normali attribuzioni del lavoratore, si farà luogo soltanto ad una maggiorazione del 10%.

### **ART. 30 - Riposo settimanale**

Al lavoratore spetta il riposo settimanale di 24 ore consecutive, che dovrà essere normalmente di domenica. Secondo le consuetudini aziendali detto riposo potrà essere concesso anche quindicinalmente, ed in tal caso decorrerà dalle ore 12 del sabato fino alle ore 12 del lunedì seguente.

### **ART. 31 - Giorni festivi**

Sono considerati giorni festivi tutte le domeniche ed i seguenti giorni:

- 1) il primo dell'anno;
- 2) il 6 gennaio, Epifania del Signore;
- 3) il 25 aprile, Anniversario della Liberazione;
- 4) il giorno del lunedì dopo Pasqua;
- 5) il 1° maggio, festa del lavoro;
- 6) il 2 giugno, Anniversario della fondazione della Repubblica;
- 7) il 15 agosto, giorno dell'Assunzione della B. V. Maria;
- 8) il 1° novembre, giorno di Ognissanti;

- 9) il 4 novembre, giorno dell' Unità nazionale (\*);
- 10) l'8 dicembre, giorno dell'Immacolata Concezione;
- 11) il 25 dicembre, giorno di Natale;
- 12) il 26 dicembre, Santo Stefano;
- 13) la festa del Patrono del luogo.

Per il trattamento da praticarsi agli operai agricoli nei giorni di Festività nazionali ed infrasettimanali, si applicano le disposizioni di cui alle leggi 27 maggio 1949, n. 260 e 31 marzo 1954, n. 90.

Il trattamento previsto per le festività nazionali (25 aprile, 1° maggio, 2 giugno e 4 novembre) dalle leggi sopra citate è dovuto agli operai agricoli a tempo indeterminato anche se detti lavoratori siano sospesi dal lavoro, mentre per le festività infrasettimanali, nel caso di sospensione dal lavoro, il trattamento di legge è dovuto solo se dette festività cadono entro le prime due settimane dalla sospensione. In base all'art. 41 il trattamento economico spettante agli operai a tempo determinato, per le festività sopraelencate, è soddisfatto con le percentuali previste nell'articolo stesso, quando non vi sia prestazione di lavoro.

Nel caso, invece, di prestazione lavorativa, ai predetti operai sarà corrisposta la retribuzione per le ore di lavoro effettivamente eseguite, con la maggiorazione del lavoro festivo di cui all'art. 30.

A seguito della Legge 5 marzo 1977, n. 54, con disposizioni in materia di giorni festivi e del Verbale di Accordo 2 maggio 1977, punto 5° fermo restando per gli operai a tempo determinato il trattamento previsto dal comma precedente, per gli operai agricoli a tempo indeterminato il trattamento economico per le festività soppresse sarà il seguente:

- a) per la festività nazionale del 4 novembre la cui celebrazione è stata spostata rispettivamente alla prima domenica di giugno e di novembre, si applicherà il trattamento previsto dalla Legge 31 marzo 1954, n. 90 per il caso di festività nazionali coincidenti con la domenica. Pertanto il 2 giugno ed il 4 novembre sono giornate lavorative a tutti gli effetti;
- b) per le quattro festività soppresse (S. Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini, SS. Pietro e Paolo), lavorative a tutti gli effetti, sarà corrisposta, oltre alla retribuzione normalmente dovuta, una giornata di paga ordinaria, eccezione fatta per i casi ove non vi sia effettiva prestazione lavorativa.

Le parti individuali direttamente interessate possono, altresì, convenire:

- a) che la prestazione di lavoro svolta nelle predette quattro giornate di festività soppresse, possa essere compensata, invece che con la giornata di paga ordinaria aggiuntiva, attraverso giornate di riposo, il cui godimento sarà concordato tra le stesse parti, tenendo conto delle esigenze aziendali;
- b) che sia preventivamente concordata tra le stesse parti la non effettuazione della prestazione lavorativa nelle giornate di festività soppresse, nel qual caso sarà corrisposta al lavoratore soltanto la retribuzione giornaliera normalmente dovuta.

### **DICHIARAZIONE DEL MINISTRO:**

Il Ministro, a chiarimento della normativa contrattuale e legislativa in materia di festività soppresse, di cui alla Legge 5 marzo 1977, n. 54, precisa che la prestazione lavorativa svolta in dette ex festività deve essere regolarmente pagata in aggiunta alla normale retribuzione.

### **ART. 32 - Ferie**

Agli operai con rapporto a tempo indeterminato spetta per ogni anno di ininterrotto servizio presso la stessa azienda, un periodo di ferie retribuite di 26 giorni lavorativi; tale periodo non può essere inferiore a 30 giorni lavorativi, in base all'art. 23 della Legge 17 ottobre 1967, n. 977, per i giovani dai 15 ai 16 anni.

Nel caso di assunzione, licenziamento e dimissioni nel corso dell'anno, agli operai di cui sopra spettano tanti dodicesimi delle ferie, per quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda.

La frazione di mese superiore ai 15 giorni, viene considerata, a questi effetti, come mese intero. Il datore di lavoro, nello stabilire il periodo di godimento delle ferie, deve tener conto, compatibilmente con le esigenze aziendali, degli interessi e dei desideri dei lavoratori.

È facoltà del lavoratore scegliere 13 giorni di ferie secondo le sue necessità dandone comunicazione almeno tre mesi prima.

Per gli operai a tempo determinato si fa riferimento a quanto stabilito dall'art. 41.

Il datore di lavoro, nello stabilire il periodo di godimento delle ferie, deve

tener conto, compatibilmente con le esigenze aziendali, degli interessi e dei desideri dei lavoratori, concordandolo possibilmente entro il 31 marzo di ogni anno con la R.S.A. e/o R.S.U.

### **ART. 33 - Interruzioni e recuperi**

L'operaio a tempo determinato ha diritto al pagamento delle ore di lavoro effettivamente prestate nella giornata.

In caso di mancato inizio del lavoro per causa di forza maggiore, al lavoratore dovrà essere corrisposto il 50 % del salario contrattuale globale giornaliero.

In caso di interruzione dovuta a causa di forza maggiore, dopo la prima ora di lavoro, il lavoratore avrà diritto all'intero salario contrattuale globale giornaliero.

In tal caso il lavoratore resterà a disposizione dell'azienda sempre che la stessa glielo dovesse richiedere; quest'ultima, pertanto, dovrà fornire al lavoratore idonei locali per la sua permanenza in azienda.

Per l'operaio a tempo indeterminato le ore non lavorate a causa di intemperie, saranno recuperate entro 15 giorni dal verificarsi dell'evento, nel limite massimo di ore 1,20 giornaliere e 8 ore settimanali.

In tal caso l'azienda comunicherà al delegato aziendale e/o ai lavoratori interessati le modalità delle ore da recuperare.

Nelle aziende dove si faccia luogo al recupero non trova applicazione la norma dell'art. 8 della Legge 8 agosto 1972, n. 457.

### **ART. 34 - Riassunzione**

I lavoratori che intendono esercitare il diritto alla riassunzione di cui all'art. 18 del C.C.N.L. del 10/07/1998 così come previsto dall'art. 8/bis della Legge 79/83 e successive modificazioni e integrazioni nonché all'art. 9 bis della Legge 236/93 devono manifestare all'azienda entro 90 giorni dalla data di licenziamento la loro volontà con raccomandata A/R.

### **ART. 35 - Permessi straordinari e congedi parentali**

In caso di matrimonio l'operaio a tempo indeterminato ha diritto ad un permesso retribuito di dieci giorni.

In occasione della nascita, dell'adozione internazionale o dell'affidamento preadottivo di un minore (provvedimento di affidamento a scopo preadottivo) è riconosciuto al padre un giorno di permesso retribuito.

Ha altresì diritto ad un permesso retribuito di giorni tre in caso di decesso di parenti di primo grado e negli altri casi previsti dalla legge.

Il permesso di cui sopra non è conteggiabile nelle ferie.

In materia di congedi parentali, di riposi e permessi per i figli con handicap grave e di congedi per la malattia del figlio si applicano le vigenti disposizioni di legge ed i relativi regolamenti attuativi.

Ai fini dell'esercizio del diritto al congedo parentale di cui all'art. 32, comma 1, del D.Lgs. n. 151 del 2001, il genitore è tenuto a presentare, almeno 15 giorni prima, richiesta scritta al datore di lavoro, indicando la durata del periodo di congedo richiesto, con la precisazione della durata minima dello stesso, ed allegando il certificato di nascita, nonché l'ulteriore documentazione prescritta, ovvero le dichiarazioni sostitutive.

Nel caso in cui il lavoratore sia oggettivamente impossibilitato a rispettare tale termine, lo stesso è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'assenza e a presentare la richiesta scritta con la relativa certificazione tempestivamente e comunque entro 48 ore dall'inizio dell'assenza dal lavoro.

### **ART. 36 - Istruzione e addestramento professionale**

L'impegno del Governo di destinare lo 0,30% dei contributi degli operai agricoli alla formazione continua, rende possibile, quando realizzato, un ruolo importante di FORAGRI.

Le parti decidono pertanto, di demandare all'osservatorio Provinciale la predisposizione di progetti bilaterali di formazione aziendali o territoriali da proporre a FORAGRI per il finanziamento.

Tali progetti devono essere volti sia a qualificare il "capitale sociale" (lavoratori e datori di lavoro) sia ad accrescere la professionalità richiesta dal mutamento del lavoro agricolo e dei soggetti che intervengono: giovani, stranieri, lavoro in magazzino, culture biologiche, processi di qualità.

La formazione e la pianificazione della stessa sarà organizzata dalla CIALA-EBAT, la quale provvederà ad accreditarsi presso gli enti preposti (Regione e Provincia).

### **Nota a verbale**

Le parti stabiliscono che entro 6 (sei) mesi dalla definizione dei regolamenti nazionali, daranno corso alle presenti disposizioni.

### **ART. 37 - Permessi per corsi di recupero scolastico**

All'operaio a tempo indeterminato che partecipi a corsi di recupero scolastico è concesso un permesso retribuito nella misura di 150 ore annue.

All'operaio a tempo indeterminato sono riconosciuti inoltre permessi retribuiti per le giornate di esami.

In sede di rinnovo degli Accordi bilaterali, si potrà stabilire un ulteriore numero di ore aggiuntive per consentire agli operai a tempo indeterminato la partecipazione ai predetti corsi di recupero scolastico ponendo il relativo onere a carico dell'ente bilaterale (C.I.A.L.A.-E.B.A.T.).

Il numero degli operai a tempo indeterminato di ogni singola azienda che può beneficiare dei permessi per partecipare a detti corsi non potrà superare, nello stesso momento, il numero di uno per quelle aziende che hanno da quattro a dieci operai a tempo indeterminato ed il 10% per quelle aziende che hanno più di dieci operai a tempo indeterminato.

### **ART. 38 - Permessi per corsi di addestramento professionale**

È consentito all'operaio a tempo indeterminate che frequenta corsi per addestramento professionale di interesse agrario, istituiti da Enti riconosciuti e qualificati, di godere di un permesso retribuito per il periodo di tempo strettamente necessario alla partecipazione al corso.

Per quanto sopra è concesso un permesso retribuito di 180 ore nell'arco del triennio, con facoltà di cumularle in un solo anno.

All'operaio a tempo indeterminato sono riconosciuti inoltre permessi retribuiti per le giornate di esami. Il numero degli operai a tempo indeterminato per ogni singola azienda che può beneficiare dei permessi necessari per partecipare a corsi non potrà superare nello stesso momento il numero di uno per quelle aziende che hanno da 4 a 10 operai a tempo indeterminate ed il 10 % per quelle che hanno più di 10 operai a tempo indeterminato.

I permessi di cui sopra non sono conteggiabili nelle ferie. Le modalità relative ai permessi degli operai a tempo determinato, nel caso di frequenza ai corsi per l'addestramento professionale di interesse agrario, saranno stabilite in sede di costituzione dell'Ente Nazionale per l' Istruzione e l'Addestramento Professionale dei Lavoratori Agricoli (E.N.A.L.A.).

## **ART. 39 - Organizzazione del lavoro**

Fermo restando l'obbligo della presentazione dei "piani colturali" (Legge 11 marzo 1970, n. 83), nella fase di programmazione dell'attività lavorativa, le aziende agricole, al fine della continuità della attività medesima, dovranno prevedere un carico di manodopera sufficiente, al fine di consentire agli operai a tempo indeterminate l'effettivo godimento dei riposi, delle ferie e delle festività.

Per garantire quanto sopra, le aziende potranno organizzare turni di lavoro tra gli operai a tempo indeterminato o, se necessario, integrare con l'assunzione di operai a tempo determinato il carico di manodopera aziendale.

Gli operai alle dipendenze delle imprese plurifamiliari diretto- coltivatrici costituite nella forma di società di persone con personalità giuridica e che abbiano come fine l'esercizio in comune di attività inerenti la coltivazione dei fondi o gli allevamenti di bestiame o le collaborazioni interaziendali, hanno diritto alla trasformazione del loro rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminate allorquando ricorrono le condizioni previste dall'art. 2.

## TITOLO VI

### Norme di trattamento economico

#### Art. 40 – Retribuzione

##### ELEMENTI

Gli elementi che costituiscono la retribuzione sono:

##### **Per gli operai agricoli con rapporto di lavoro a tempo indeterminato:**

- La paga base (comprensiva della indennità di contingenza così come stabilita dalla Legge 26/02/86, n. 38 e dalla Legge 13/07/90, n. 191 e successive modificazioni (Accordo sul costo del lavoro del 31/07/93 e Protocollo di intesa del 25/07/1994).

Agli effetti del computo dei vari istituti economici contrattuali, la paga giornaliera si ottiene dividendo quella mensile per 26. Quella oraria si ottiene dividendo la paga giornaliera per il numero delle ore giornaliere corrispondenti all'orario di lavoro fissato dall'art. 26. Gli operai agricoli a tempo determinato, al momento del passaggio a tempo indeterminato, acquisiscono il diritto al trattamento economico e normativo previsto dal presente contratto per gli operai a tempo indeterminato. Pertanto, dallo stesso momento, non è più dovuto agli anzidetti operai il terzo elemento.

##### **Per gli operai agricoli con rapporto di lavoro a tempo determinato:**

- La paga base (comprensiva dell' indennità di contingenza così come stabilito dalla Legge 26/02/86, n. 38 e dalla Legge 13/07/1990, n. 191 e successive modificazioni (Accordo sul costo del lavoro del 31/07/1992).

All'operaio a tempo determinato compete, inoltre, una indennità (terzo elemento) pari al corrispettivo dei seguenti istituti riconosciuti agli operai a tempo indeterminate e calcolati su 312 giorni lavorativi:

Festività nazionali e infrasettimanali	05,45 %
Ferie	08,33%
13 <sup>a</sup> mensilità	08,33%
14 <sup>a</sup> mensilità	08,33%
Totale	30,44%

La misura del terzo elemento, in percentuale, è calcolata sull'insieme degli elementi che costituiscono la retribuzione.

### **Aumenti salariali:**

I salari contrattuali vigenti alla data del 31.12.2012 sono incrementati, per ciascun livello professionale, dal 1° gennaio 2013 del 2,5% e, dal 1° gennaio 2014 del 1,4% e a decorrere dal 1° gennaio 2015, di un ulteriore 1,4%.

### **UNA TANTUM**

Le parti concordano al fine del recupero retributivo dell'anno 2012 di introdurre una UNA TANTUM pari ad € 60,00 da corrispondersi con la mensilità OTI di gennaio 2013.

### **TABELLE SALARIALI**

Così come previsto dall'art. 49 del CCNL al fine di renderle meglio interpretative le stesse riporteranno le seguenti voci:

OTI: salario contrattuale, scatti di anzianità, salario lordo, trattenute previdenziali, trattenute contrattuali;

OTD: salario contrattuale, 3° elemento, salario lordo, trattenute contributive, trattenute contrattuali, TFR.

Al fine di rendere cogenti e trasparenti le buste paga le parti in tempi stretti attiveranno un incontro con l'ordine dei consulenti del lavoro e dei dottori commercialisti, per dare indicazioni procedurali sulle voci contrattuali da riportare nelle buste paga.

### **MODALITA' DI PAGAMENTO DELLE RETRIBUZIONI**

L'azienda rilascia la busta paga ai sensi della legislazione vigente e nel rispetto del C.C.N.L. e del C.P.L.

La busta paga deve riportare la ragione sociale dell'azienda, le generalità del dipendente, la data di assunzione e/o licenziamento, le giornate di effettivo lavoro, l'effettivo orario di lavoro ordinario e straordinario, festivo, notturno e notturno festivo, la retribuzione, l'inquadramento, le ritenute previdenziali, fiscali e contrattuali ed altre eventuali trattenute e detrazioni.

### **TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO**

All'operaio a tempo determinato compete il trattamento di fine rapporto per

l'effettivo lavoro ordinario svolto, pari all'8,63% di tutti gli elementi che costituiscono la retribuzione.

Tale misura deve essere evidenziata nelle tabelle paga secondo il prospetto concordato e corrisposta al lavoratore nei tempi e secondo le modalità previste dall'Accordo allegato.

All' operaio a tempo determinato il trattamento di fine rapporto compete, altresì, per le ore di lavoro non ordinario, svolto a titolo non occasionale. In tale ipotesi il T.F.R. sarà calcolato, limitatamente alle anzidette ore di lavoro, nella misura del 10% di tutti gli elementi che costituiscono la retribuzione.

Si chiarisce che in entrambi i casi di cui ai commi precedenti il T.F.R. non si calcola sul 3° elemento.

Le parti concordano di redigere e firmare le tabelle salariali ad ogni aumento realizzato per effetto di accordi contrattuali.

#### **ART. 41 - Salario Variabile (PPO)**

Al fine di migliorare la produzione ed aumentare la produttività le parti convengono di istituire il PPO (Premio Per Obiettivi) quale strumento di miglioramento quali/quantitativo della produzione, i criteri saranno fissati da una apposita commissione costituita dalle parti stipulanti il presente CPL.

#### **ART. 42 - Detassazione parti retributive**

Le parti al fine di migliorare la produttività, prevedono la detassazione della retribuzione a livello territoriale e/o aziendale, così come previsto dalla vigente legislazione art. 1 comma 47 della L. n. 220/2010, collegata ad incrementi di produttività, competitività, redditività, lavoro straordinario, lavoro festivo, lavoro in turni, lavoro part-time, salario variabile (PPO) previsto dal precedente articolo del presente CPL.

#### **ART. 43 - Maggiorazione per i "Capi"**

Ai lavoratori specializzati o non, ai quali il datore di lavoro conferisce l'incarico di "Capo", verrà corrisposta una maggiorazione salariale dell'8%.

## **ART. 44 - Scatti di anzianità**

A decorrere dal 01/01/96, gli operai a tempo indeterminato, per ciascun biennio di anzianità di servizio presso la stessa azienda, hanno diritto, a titolo di aumento periodico di anzianità, alla corresponsione di una somma in cifra fissa pari a € 8.99 mensili se inquadrati nella III Area 1° Livello e II Area 2° Livello; a € 10.33 mensili se inquadrati nella I Area 1° Livello; a € 10.85 mensili se inquadrati nella I Area 3° Livello; a € 11.36 mensili se inquadrati nella I Area 2° Livello e a € 11.62 mensili se inquadrati nella I Area 1° Livello.

Le somme anzidette sono frazionabili ad ora e/o a giornata secondo le norme sulla retribuzione previste dal presente contratto.

Tali aumenti periodici sono fissati nel numero massimo di cinque e maturano dal primo giorno del mese successive a quello in cui il lavoratore compie il biennio di servizio.

In caso di passaggio alla qualifica superiore, l'operaio conserverà il numero degli aumenti periodici già maturati ed avrà diritto alla loro rivalutazione qualora l'importo previsto per la nuova qualifica sia più elevato. In tal caso lo stesso operaio avrà, altresì, diritto agli ulteriori aumenti periodici di anzianità, sino al raggiungimento del numero massimo di 5.

L'importo degli aumenti periodici di anzianità spettante all'operaio dipendente è computato ad ogni effetto per il calcolo delle indennità ed istituti contrattuali.

Resta ferma la decorrenza del 1° novembre 1969, stabilita dai precedenti contratti collettivi nazionali di lavoro, quale data relativa alla introduzione dell'istituto degli aumenti periodici per gli operai a tempo indeterminato.

## **ART. 45 -13ª mensilità**

Agli operai agricoli con rapporto di lavoro a tempo indeterminato deve essere corrisposta, al termine di ogni anno, la tredicesima mensilità.

Tale mensilità è pari alla retribuzione globale in vigore nel mese di dicembre. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, l'operaio ha diritto a tanti dodicesimi della tredicesima mensilità quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda. La frazione di mese superiore a 15 giorni viene considerata, a questi effetti, come mese intero.

Per gli operai agricoli a tempo determinato, la 13<sup>a</sup> mensilità è compresa nella percentuale relativa al terzo elemento previsto dall'art. 41.

#### **ART. 46 - 14<sup>a</sup> mensilità**

Agli operai agricoli con rapporto di lavoro a tempo indeterminato deve essere corrisposta, alla data del 30 aprile di ogni anno, la quattordicesima mensilità, pari alla retribuzione globale mensile in vigore alla stessa data.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, l'operaio ha diritto a tanti dodicesimi della quattordicesima mensilità quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda. La frazione di mese superiore a 15 giorni viene considerata, a questi effetti, come mese intero.

Per gli operai a tempo determinato, la 14<sup>a</sup> mensilità è compresa nella percentuale relativa al 3<sup>o</sup> elemento previsto dall'art. 41.

#### **ART. 47 - Cottimo**

I datori di lavoro potranno stabilire, d'intesa con i lavoratori, il cottimo e la determinazione di esso.

Per le aziende di cui all'art. 1 del CCNL che fanno richiesta di cottimo, previo accordo e intese a livello aziendale e per le causali definite dal CPL dovrà essere assicurato al lavoratore il minimo di paga contrattuale, con una maggiorazione del 30%. Il compenso di cottimo sarà stabilito tra le parti prima dell'inizio del lavoro.

Quando i lavori dati a cottimo si svolgono per periodi di tempo superiori alla settimana, la retribuzione sarà corrisposta settimanalmente non oltre tre giorni dalla scadenza del periodo di paga cui si riferisce.

All'operaio che effettua il cottimo saranno accreditate le giornate di lavoro prestate.

#### **ART. 48 - Modalità di pagamento delle retribuzioni**

A richiesta dell'operaio a tempo indeterminato il datore di lavoro è tenuto a corrispondere acconti sulla retribuzione maturata.

Per gli operai a tempo determinato, quando il periodo di paga sia superiore a 15 giorni, la corresponsione del salario deve essere effettuata settimanalmente non oltre tre giorni dalla scadenza del periodo di paga cui si riferisce. Il salario sarà corrisposto agli operai direttamente dall'azienda o da chi ne fa le veci. Per la busta paga si applicano le norme vigenti.

#### **ART. 49 - Diarie**

Ai lavoratori che, comandati a prestare servizio fuori dall'azienda, sono costretti a consumare i pasti e a pernottare fuori dal luogo abituale di lavoro, il datore di lavoro è tenuto al rimborso delle spese effettuate (viaggio, vitto, alloggio) previa presentazione di regolari giustificazioni. Il tempo impiegato per il viaggio è considerato lavorativo a tutti gli effetti. Inoltre al lavoratore dovrà essere corrisposta una indennità giornaliera di euro 7,00.

#### **ART. 50 - Maggiorazioni per lavorazioni nocive, pesanti e disagiate**

Spetta la maggiorazione del 10% sulle rispettive tariffe, ai lavoratori addetti ai lavori pesanti (fossaiolo, saccaiolo carico-scarico, trasporto cereali e olive, estirpazione fave, tenditura fili di corda per l'impianto di vigneti a tendone e messa in opera di teli di plastica sui tendoni e sulle serre alte, carico e scarico a spalla di carni macellate) e ai lavori nocivi (espurgo marane, costruzione di forme e canali in acqua, lavori in acqua delle risaie, addetti ai frigoriferi, spandimento ed irrigazione con calciocianamide, esterofosfati, anticrittogamici, antiparassitari e concimi composti di sostanze la cui manipolazione risulti nociva all'organismo umano, addetti alle concimaie, addetti alla pulizia manuale delle stalle e assistenti al parto "bovino", addetti alla raccolta di prodotti orticoli in condizioni disagiate).

Ai lavori nocivi non possono essere addetti lavoratori che non abbiano compiuto il 17° anno di età. I lavoratori addetti ai lavori nocivi e pesanti hanno diritto alla riduzione dell'orario di lavoro - a parità di retribuzione e di qualifica - di 2 ore e 20 minuti giornalieri.

Per i lavori nocivi eseguiti in serra, il datore di lavoro assumerà a carico l'onere dei mezzi di difesa e concederà la sospensione di 10 minuti l'ora ed inoltre un litro di latte al giorno a ciascun lavoratore.

Per i lavoratori addetti nelle serre, ove si verifichi una temperatura interna superiore ai 40 gradi centigradi, sarà corrisposta una indennità di disagio pari al 10% del salario contrattuale.

Alcuna indennità sostitutiva competerà ai lavoratori in luogo del litro di latte.

### **ART. 51 -Anticipazioni acconti assegni familiari**

A partire dal 1° gennaio 1988, le aziende agricole anticiperanno agli operai a tempo indeterminato gli acconti sugli assegni familiari e le relative maggiorazioni spettanti per legge a condizione che l' I.N.P.S. provvederà a ripristinare la erogazione degli acconti trimestrali ai lavoratori aventi diritto e previa esibizione, da parte degli stessi lavoratori, del cedolino I.N.P.S. concernente gli acconti corrisposti nel trimestre precedente (vedi allegato).

### **- Anticipazioni in busta paga - malattia - infortuni - C.I.G:**

### **IMPEGNO A VERBALE**

Le parti si impegnano a chiedere un incontro congiunto con l' I.N.P.S. per stabilire tempi e modalità al fine di rendere attuabile quanto previsto dall'art. 65 del vigente C.C.N.L.

### **ART. 52 - Mezzi di trasporto**

Il datore di lavoro è tenuto a fornire gratuitamente agli operai a tempo indeterminato il mezzo di trasporto per recarsi al paese più vicino dal posto di lavoro per godere del riposo settimanale e delle festività nazionali ed infrasettimanali. Il mezzo di trasporto gratuito dovrà essere fornito dal datore di lavoro al lavoratore anche per consentire il godimento delle ferie annuali ed il trasporto delle masserizie in caso di cessazione del rapporto di lavoro tranne che, in quest'ultimo caso, non provveda l'eventuale nuovo datore di lavoro.

### **ART. 53 -Rimborso chilometrico di trasporto**

L'orario di lavoro si intende effettivo sul campo di lavoro. Per i lavoratori che provvederanno direttamente a portarsi sul campo di lavoro, il percorso dal

centro abitato deve intendersi a carico del datore di lavoro, sia per l'andata che per il ritorno, nella misura di euro 0,30 (trenta centesimi di euro) per chilometro percorso.

Se al trasporto del lavoratore dal centro abitato all'azienda e viceversa provvederà con mezzi propri il datore di lavoro, al lavoratore non competerà il rimborso sopra previsto. In questo caso il datore di lavoro si impegna, salvo casi non dipendenti dalla sua volontà, a fornire, tempestivamente, ultimata la prestazione lavorativa, il mezzo di trasporto per il ritorno; in caso contrario il tempo di attesa sarà considerato orario di lavoro. Il datore di lavoro che possieda locali igienici adatti - a norma di legge - a dormitori in aziende poste ad oltre 10 Km. dal centro abitato, potrà esigere il pernottamento dei lavoratori in campo per la durata dei lavori da eseguire.

Se il lavoro, però, dovesse svolgersi in appezzamenti distanti dal locale adibito a dormitorio oltre 1 Km ed al trasporto stesso non dovesse provvedere il datore di lavoro, al lavoratore spetterà un rimborso spese chilometrico nella misura in cui al comma 2. Ai lavoratori che intendono pernottare quando vi siano dormitori adatti ed igienici a norma di legge, non spetterà l'indennità di percorso. Il datore di lavoro è tenuto a fornire ai lavoratori che pernottano in campagna il mezzo di trasporto sia per l'andata che per il ritorno, all'inizio ed alla fine del periodo di lavoro. Il mezzo di trasporto dovrà essere fornito anche in coincidenza del sabato e del lunedì di ogni settimana, nonché in coincidenza dei giorni festivi di cui all'art. 31.

Nel caso in cui le aziende siano servite da mezzi pubblici di trasporto, i datori di lavoro rimborseranno ai lavoratori le spese di viaggio effettivamente sostenute se ricorrono le seguenti condizioni:

- piena compatibilità dell'orario all'inizio ed alla fine del periodo di lavoro con quello di effettuazione delle corse del mezzo pubblico;
- se la distanza della fermata del mezzo pubblico non sia superiore ad 1 km dal centro aziendale, a meno che il datore di lavoro fornisca il mezzo di trasporto dalla fermata del mezzo pubblico all'azienda.

Le parti intraprenderanno comuni iniziative, per far sì che la rete dei trasporti extra-comunali venga ampliata laddove forti sono le carenze di servizio del mezzo pubblico.

## **ART. 54 - Trattamento di Fine Rapporto (TFR)**

In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro, l'operaio a tempo indeterminato ha diritto ad un trattamento di fine rapporto che si calcola sommando, per ciascun anno di servizio, una quota pari e, comunque, non superiore all'importo della retribuzione dovuta per l'anno stesso divisa per 13,5. La quota è proporzionalmente ridotta per le frazioni di anno computandosi come mese intero le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni.

Tale disciplina si applica ai rapporti di lavoro, con decorrenza dal 1° giugno 1982, a partire, cioè dalla data di entrata in vigore della Legge 29 maggio 1982, n. 297, le cui disposizioni che regolano la materia del trattamento di fine rapporto, si intendono qui integralmente richiamate. Per il servizio prestato anteriormente al 1° giugno 1982, si applicano le disposizioni previste, in merito al TFR, dal C.P.L. preesistente per ultimo (vedi art. 49 del C.P.L. del 17 luglio 1980, la cui tabella relativa ai diversi scaglioni di giornate spettanti per ciascun anno di anzianità si riporta in seguito).

In caso di morte dell'operaio agricolo, il TFR è dovuto agli aventi diritto in base all'art. 2122 del C.C. Ove l'operaio agricolo deceduto avesse beneficiato della casa di abitazione, la sua famiglia continuerà nell'uso della stessa per un periodo di tempo non superiore a 60 giorni.

Quando lo stesso operaio agricolo avesse avuto in coltivazione un appezzamento di terreno in compartecipazione o a suo pieno beneficio, la sua famiglia ha diritto a continuare la coltivazione sino al realizzo dei raccolti in corso al momento del decesso. Per gli operai agricoli a tempo determinato, il TFR è compreso nel terzo elemento di cui all'art. 41.

## **Tabella “Indennità di anzianità” (allegata all’art. 54)**

Disposizioni previste dal Contratto Collettivo Provinciale di Lavoro per gli operai con rapporto di lavoro a tempo indeterminato precedenti alla data del 1° giugno 1982.

<b>DECORRENZA</b>	<b>N. GIORNATE</b>
dall’ 8 settembre 1923 al 7 settembre 1942	3
dall’ 8 settembre 1942 al 7 settembre 1946	4
dall’ 8 settembre 1946 al 7 settembre 1948	5
dall’ 8 settembre 1948 al 7 settembre 1951	6
dall’ 8 settembre 1951 al 7 settembre 1961	8
dall’ 8 settembre 1961 al 7 settembre 1967	10
dall’ 8 settembre 1967 al 7 settembre 1969	12 fino a 3 anni di anzianità 14 da 3 a 6 anni di anzianità 16 da 6anni in poi di anzianità
dall’ 8 settembre 1969 al 7 settembre 1973	14 fino a 3 anni di anzianità 16 da 3 a 6 anni di anzianità 18 da 6 a 10 anni di anzianità 20 oltre i 10 anni di anzianità
dall’ 8 settembre 1973 all’ 11 luglio1974	18 fino a 10 anni di anzianità 20 oltre i 10 anni di anzianità
dal 12 luglio 1974 al 15 agosto 1976	25
dal 6 agosto 1976 al 31 maggio 1982	26

### **IMPEGNO A VERBALE**

Le parti assumono l’impegno a verbale di avviare, entro quattro mesi dalla data di stipula del presente accordo, lo studio delle possibili soluzioni atte a conseguire l’accantonamento del T.F.R. degli operai agricoli.

### **Accordo sui termini di corresponsione del trattamento di fine rapporto agli operai a tempo determinato**

Agli operai a tempo determinato l’azienda erogherà il T.F.R. al termine

dell'ultimo rapporto di lavoro e, comunque, entro il 31 dicembre di ogni anno.

Nel caso in cui il lavoratore abbia con la stessa azienda più rapporti di lavoro nell'arco dell'anno solare, l'importo del T.F.R. maturato di volta in volta, sarà evidenziato sul modello allegato attestante l'ammontare del T.F.R. nei diversi periodi.

Agli operai addetti alle operazioni di raccolta, il T.F.R., calcolato sugli elementi del salario previsti dall'art. 57 del C.C.N.L. ed in aggiunta a questi, sarà conglobato nelle specifiche retribuzioni.

Nel caso di unico e breve rapporto di lavoro il T.F.R. sarà corrisposto alla fine del rapporto stesso.

Il presente accordo si applica dal 1° agosto 1992.

### **ART. 55 - Condizioni di miglior favore**

La retribuzione globale fissata nel presente Contratto è inderogabile - nel senso che il datore di lavoro non potrà corrispondere ai lavoratori agricoli salari globali inferiori a quelli previsti nel presente Contratto -.

Comunque ogni aumento di retribuzione che venisse liberamente concordato tra il datore di lavoro ed il singolo lavoratore a tempo indeterminato non potrà essere conguagliato con qualsiasi altra indennità o prestazione prevista dal presente contratto.

## **TITOLO VII**

### **Previdenza, assistenza, tutela della salute**

#### **ART. 56 - Cassa integrazione salari**

Gli operai a tempo indeterminato sono ammessi alla integrazione salari ad opera della Cassa istituita dalla Legge 8 agosto 1972, n. 457 nei casi previsti dalla legge stessa.

Agli operai che beneficeranno del trattamento della Cassa Integrazione, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere una integrazione alla indennità di legge, nella misura del 20% della somma dei salari giornalieri tabellari, nazionale od integrativo provinciale relativi alla qualifica di appartenenza.

Agli ex salariati fissi di cui all'art.2 l'azienda, invece, corrisponderà ad integrazione della indennità di legge, una somma aggiuntiva sino alla concorrenza del 100 % del salario della rispettiva qualifica di appartenenza.

#### **DICHIARAZIONE A VERBALE**

Le parti riconoscono che allo stato attuale della legislazione, in applicazione dell'art. 8 della citata legge n. 457 del 1972, la concessione dell'integrazione salariale è prevista per gli operai a tempo indeterminato che svolgono, nel corso dell'anno contrattuale individuale, oltre 180 giornate lavorative presso la stessa azienda.

#### **ART. 57 - Condizioni di lavoro**

Considerata la crescente diffusione in agricoltura di prodotti chimici, le parti convengono sulla necessità di procedere ad un esame sistematico degli effetti di tali prodotti. Tale esame dovrà essere compiuto tramite l'intervento dei centri di medicina preventiva e di altri enti tecnici e sanitari pubblici esistenti, anche al fine della adozione di misure protettive o preventive e per l'effettuazione di rilievi ambientali atti ad individuare ed a controllare la qualità e la concentrazione dei fattori nocivi cui sono sottoposti i lavoratori. Agli operai a tempo indeterminato adibiti ai lavori nocivi, considerati tali a norma dell'art. 51 del C.P.L., nonché a quelli adibiti alle stalle, saranno concessi permessi

retribuiti per sottoporsi a visita medica due volte all'anno. Le aziende agricole e/o di trasformazione devono adeguarsi al D.L. del 15 agosto 1991, n. 277; a tale scopo saranno realizzate entro il 31 dicembre 1993 apposite convenzioni con i centri di Medicina del lavoro e con le UU.SS.LL.

Fermo restando l'obbligo delle aziende di fornire adeguati strumenti protettivi e preventivi e il rispetto dell'orario di lavoro, si conviene che i lavoratori adibiti alla preparazione delle miscele e ai trattamenti antiparassitari, non potranno svolgere detta attività per un periodo di tempo non superiore a quello che sarà indicato dalle competenti autorità sanitarie.

Va evitata la contestualità tra operazioni culturali normali e quelle ad alta tossicità durante le giornate fortemente ventose.

Le aziende forniranno informazioni utili circa la tossicità dei prodotti utilizzati dagli operai adibiti a lavori nocivi.

I delegati aziendali hanno il compito di verificare che l'azienda adotti tali misure.

In attuazione di quanto previsto dal D. lgs. 626/94 e dal verbale di accordo del 18.12.96, le parti decidono la costituzione del Comitato Paritetico provinciale per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro.

### **ART. 58 - Malattia ed infortunio**

L'operaio agricolo a tempo indeterminato, sia nel caso di malattia che di infortunio, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 180 giorni. Ove trattasi di infortunio sul lavoro, riconosciuto dall'I.N.A.I.L., la conservazione del posto all'operaio dovrà essere mantenuta sino a guarigione clinica e, in ogni caso, non potrà superare il periodo di dodici mesi dall'infortunio.

Trascorso tale periodo e perdurando la infermità e reciproco il diritto di risolvere il rapporto di lavoro, dietro corresponsione della indennità di anzianità, della 13<sup>a</sup> mensilità, della 14<sup>a</sup> mensilità nonché della indennità sostitutiva delle ferie maturate sino alla data della risoluzione del rapporto di lavoro.

Durante il periodo di conservazione del posto, se l'operaio agricolo a tempo indeterminato coltiva un appezzamento di terreno in compartecipazione o a suo pieno beneficio, ha diritto a continuare la coltivazione sino alla realizzazione dei raccolti in corso al momento del verificarsi della malattia o dell'infortunio.

In caso di necessità di pronto soccorso o di ricovero ospedaliero, l'azienda fornirà gratuitamente il mezzo di trasporto di cui dispone.

### **ART. 59 - Previdenza, assistenza e assegni familiari**

Per le assicurazioni sociali, per gli infortuni, per le malattie e gli assegni familiari, nonché per il versamento dei relativi contributi da parte del datore di lavoro, valgono le disposizioni di legge vigenti.

Il datore di lavoro è tenuto, altresì, al versamento dei contributi relativi alla C.I.A.L.A.-E.B.A.T. di cui all'art. 60.

### **ART. 60 – Bilateralità CIALA - EBAT (Cassa Integrazione Assistenza Lavoratori Agricoli Ente Bilaterale Agricolo Territoriale)**

Per il funzionamento della CIALA-EBAT (Cassa Integrazione Assistenza Lavoratori Agricoli-Ente Bilaterale Agricolo Territoriale), in caso di malattia ed infortunio degli operai agricoli della Provincia di Foggia e per l'assistenza contrattuale è stabilita, a decorrenza dal 01/01/2001, una contribuzione pari all'1% del salario denunciato, di cui lo 0,25% a carico del lavoratore.

Rientrano nelle funzioni della CIALA-EBAT:

Riscossione dei contributi assistenziali previsti dai Contratti Collettivi;

- ✓ integrare i trattamenti assistenziali obbligatori in caso di malattia o di infortunio ed in genere di integrare l'assistenza pubblica per tutti i lavoratori nell'ambito del settore agricolo della provincia di Foggia;
- ✓ riconoscere, compatibilmente con le disponibilità finanziarie, ulteriori trattamenti e prestazioni in favore dei lavoratori agricoli della provincia di Foggia;
- ✓ osservare e monitorare le dinamiche e le tendenze del mercato del lavoro agricolo della provincia di Foggia, anche con riferimento alle pari opportunità;

- ✓ promuovere, indirizzare e sostenere lo sviluppo della formazione dei lavoratori agricoli della provincia di Foggia;
- ✓ promuovere ed incentivare misure per migliorare la sicurezza nei luoghi di lavoro nella provincia di Foggia;
- ✓ effettuare studi, ricerche, attività formative ed editoriali attinenti ai compiti istituzionali;
- ✓ esercitare altre funzioni che le Parti costituenti riterranno opportune per il miglioramento delle relazioni sindacali;
- ✓ svolgere ogni altro compito congiuntamente affidato dalle parti stipulanti il presente CPL;
- ✓ gestire in via sperimentale forme di accantonamenti, derivanti da intese contrattuali e/o accordi negoziali fra le parti congiuntamente stipulanti di Confagricoltura-Coldiretti-CIA e FAI CISL-FLAI CGIL-UILA UIL territoriali e/o nazionali.

La CIALA-EBAT dovrà attuare in linea di massima, ma non esclusiva, le linee di indirizzo emanate dall'EBAN, in attuazione degli accordi nazionali e/o dei compiti previsti nello Statuto dell'EBAN medesima.

La CIALA-EBAT in virtù delle proprie disponibilità economiche, potrà attuare linee di intervento specifiche compatibilmente con gli scopi che le parti congiuntamente stipulanti il presente CPL intenderanno affidargli.

### **Nota a verbale**

Le parti al fine di garantire la corretta funzionalità e fruizione di tutte le prestazioni legate alla CIALA-EBAT, convengono di verificare la tenuta economica della stessa e si impegnano dopo verifica ad ipotizzare rimodulazioni dell'attuale contribuzione.

## **ART. 61 - Integrazione trattamento di malattia ed infortuni sul lavoro MALATTIA**

La integrazione salariale, corrisposta dalla C.I.A.L.A.-E.B.A.T. agli operai agricoli a tempo indeterminato in caso di malattia, a partire dal 1° febbraio 1983 dovrà assicurare a detti operai, tra indennità di legge (nazionali e regionali) ed integrazione, un trattamento minimo pari all'80% della somma dei salari giornalieri tabellari, stabiliti dal presente C.P.L. relativi alla qualifica di appartenenza.

Per gli operai a tempo determinato, resta confermato che la integrazione salariale da parte della C.I.A.L.A.-E.B.A.T., dovrà assicurare un trattamento minimo, tra indennità di legge (nazionale e regionale) ed integrazione pari all'80% del salario medio convenzionale previsto dai decreti ministeriali.

## **INFORTUNI SUL LAVORO**

La integrazione salariale corrisposta dalla C.I.A.L.A.-E.B.A.T. agli operai agricoli a tempo indeterminato, in caso di infortunio sul lavoro, salvo quanta prevista dalla legge per i primi tre giorni (art. 213 T.U. sugli infortuni approvato con D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124), a partire dal 1° febbraio 1983, dovrà assicurare un trattamento minimo - tra indennità di legge ed integrazione - nella misura dell'80% della somma dei salari giornalieri tabellari, stabiliti dal presente C.P.L. relativi alla qualifica di appartenenza. Il trattamento integrativo dovuto dalla C.I.A.L.A.-E.B.A.T., sempre nel caso di infortunio sul lavoro, a partire dal 150° giorno del periodo di inabilità riconosciuto dall' I.N.A.I.L., dovrà essere pari alla differenza tra indennità di legge e la somma dei salari giornalieri tabellari, stabiliti dal presente C.P.L. relativi alla categoria di appartenenza.

Per gli operai a tempo determinato, nel caso di infortunio sul lavoro, la C.I.A.L.A.-E.B.A.T. dovrà assicurare a tali operai, tra indennità di legge ed integrazione, un trattamento minimo pari all'80% del salario medio convenzionale previsto dai decreti ministeriali.

## **IMPEGNO A VERBALE**

In occasione del rendiconto annuale della C.I.A.L.A.-E.B.A.T., le parti verificheranno l'adeguatezza dei contributi in vigore per permettere l'applicazione del trattamento previsto dall'art. 61.

## **TITOLO VIII**

### **Sospensione, risoluzione rapporto, provvedimenti disciplinari**

#### **ART. 62 - Chiamata e richiamo alle armi**

Per la chiamata ed il richiamo alle armi degli operai si applicano le norme di legge in materia.

#### **ART. 63 - Trapasso di azienda**

Il trapasso di azienda non comporta la risoluzione del rapporto di lavoro; il lavoratore conserva tutti i suoi diritti per crediti di lavoro nei confronti del datore di lavoro subentrante, quando non sia stato liquidato dal cessante.

#### **ART. 64 - Disciplina dei licenziamenti individuali per gli operai agricoli a tempo indeterminato**

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato può essere risolto, nelle aziende soggette alla specifica disciplina prevista dalle leggi n. 604/1996 e n. 300/1970:

1) per licenziamento, che può avvenire:

- a) per giusta causa: quando cioè si verificano situazioni circostanze che non consentano la prosecuzione, neanche provvisoria, del rapporto di lavoro quali: i furti in azienda, le frodi, i danneggiamenti dolosi, le gravissime infrazioni disciplinari, il passaggio a vie di fatto, risse in aziende, reati accertati che comportano detenzione.

Il licenziamento per giusta causa comporta la risoluzione del rapporto di lavoro, senza preavviso.

- b) per giustificato motivo: le rilevanti trasformazioni dell'ordinamento produttivo che comportano la inderogabile necessità dell'interruzione del rapporto di lavoro fermo restando che tale interruzione sarà preannunciata dalla direzione aziendale all'atto della presentazione del piano culturale di cui all'art. 11 della legge n. 83/1970; le variazioni della superficie aziendale.

Per il licenziamento per giustificato motivo è dovuto un preavviso di due mesi. Il provvedimento di licenziamento - sia per giusta causa che per giustificato motivo - deve essere comunicato, con la esposizione dei motivi che l'hanno determinato, all'operaio con raccomandata A.R.

La presente disciplina non si applica agli operai in possesso dei requisiti di legge per aver diritto alla pensione di vecchiaia, salvo quanto previsto dall'art. 6 del D.L. 22 dicembre 1981, n. 791 convertito nella legge 26 febbraio 1982, n. 54, per i lavoratori che vogliono continuare a prestare la loro opera sino al raggiungimento dell'anzianità contributiva massima utile o, comunque, non oltre il compimento del 65° anno di età.

2) per dimissioni, che possono essere date:

- a) per giusta causa, quando cioè si verificano situazioni o circostanze che non consentono la prosecuzione, neanche provvisoria, del rapporto di lavoro, quali la mancata corresponsione delle retribuzioni nei termini contrattuali, il passaggio a vie di fatto. In caso di dimissioni per giusta causa, l'operaio è tenuto a dare al datore di lavoro un preavviso di un mese.
- b) per motivi personali dell'operaio. In tal caso l'operaio è tenuto a dare al datore di lavoro un preavviso di un mese.

In caso di mancato preavviso, i cui termini decorrono dalla ricezione della comunicazione, sia totale che parziale, è dovuta dall'una all'altra parte una indennità sostitutiva equivalente alla retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso. La stessa indennità è dovuta dal datore di lavoro nel caso di cessazione del rapporto per la morte dell'operaio.

Per le aziende non soggette alla disciplina dei licenziamenti individuali di cui alle leggi n. 604/1966 e n. 300/1970 verrà applicato lo specifico Accordo Nazionale del 15 marzo 1987.

## **ART. 65 - Norme disciplinari**

I lavoratori, per quanto concerne il rapporto, dipendono dal conduttore dell'azienda o da chi per esso, e debbono eseguire con diligenza il lavoro loro ordinato. I rapporti fra i lavoratori nell'azienda e tra questi e il loro datore di lavoro o chi per esso debbono essere ispirati al reciproco rispetto e tali da assicurare la normale disciplina aziendale.

## **ART. 66 - Controversie individuali**

In caso di controversie tra lavoratori e datori di lavoro, in dipendenza del rapporto di lavoro, qualora le parti stesse non raggiungano l'accordo direttamente, la controversia individuale dovrà essere demandata alle rispettive Organizzazioni Sindacali le quali, attraverso una commissione paritetica costituita da un rappresentante per ciascuna delle Organizzazioni sindacali interessate, esperiranno il tentativo di amichevole componimento.

Tale tentativo dovrà aver luogo entro e non oltre 15 giorni dalla data di regolare denuncia della controversia. Se la controversia discende dal riconoscimento della qualifica in rapporto alle mansioni effettivamente svolte dal lavoratore e dalla mancata o erronea applicazione dell' art. 24 del presente Contratto, la Commissione di cui al primo comma verrà integrata da due esperti, nominati dalle Organizzazioni sindacali cui aderiscono ed abbiano conferito mandato il datore di lavoro ed il lavoratore.

Tale Commissione, così integrata e presieduta da un tecnico scelto di comune accordo tra gli iscritti all'Albo Professionale dei dottori in agraria e dei periti agrari, ha il compito di esaminare la controversia stessa in base agli elementi e alla documentazione fornita dagli interessati ed esprime il proprio parere entro 15 giorni dalla data in cui le parti hanno chiesto l'intervento della Commissione stessa.

Le Organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori a tal fine designeranno, con apposita comunicazione, i nominativi dei loro rappresentanti ed esperti e concorderanno il nome del tecnico preposto per presiedere la Commissione nei casi indicati al 3° comma.

Essi dureranno in carica fino alla loro sostituzione da parte del Organizzazione che li ha designati.

Detti rappresentanti possono essere revocati e sostituiti in ogni momento dalle rispettive organizzazioni sindacali mediante lettera raccomandata alle altre parti. La Commissione, in caso di esistenza di controversia, deve riunirsi ogni qualvolta una delle organizzazioni interessate ne faccia richiesta.

Le controversie individuali vengono sollevate mediante comunicazione alla controparte, tramite l' Organizzazione d'appartenenza.

Quando il tentativo di conciliazione relative al riconoscimento della qualifica non ha esito positivo, le Organizzazioni sindacali possono demandare la controversia all' Osservatorio provinciale di cui all'art. 4

## **TITOLO IX**

### **Diritti sindacali**

#### **ART. 67 – Delegato/a di azienda**

Nelle aziende che occupino più di cinque operai sarà eletto un delegato/a di azienda nell'ambito di ciascuna delle Organizzazioni di lavoratori firmatarie del presente Contratto. Nelle aziende che occupino più di 40 operai agricoli sarà eletto un secondo delegato nell'ambito di ciascuna delle Organizzazioni firmatarie del presente Contratto, con validità limitata alla durata della situazione occupazionale.

I delegati dovranno essere eletti da e tra i lavoratori occupati in azienda. Dalla data della loro elezione decorre la tutela sindacale di cui all'art. 67 del presente Contratto. Alla elezione dei delegati si avverrà mediante riunione unica dei lavoratori dell'azienda o mediante riunioni separate per singoli raggruppamenti sindacali.

Qualora, invece, si optasse per una R.S.U., la elezione dovrà avvenire in base al "protocollo di intesa per la costituzione delle R.S.U. operai, impiegati e quadri agricoli e florovivaisti" allegato al vigente CCNL.

I nominativi dei delegati eletti saranno comunicati con lettera dalle Organizzazioni provinciali o territoriali sindacali dei lavoratori interessati alle Organizzazioni Provinciali dei datori di lavoro (aderenti alle Organizzazioni datoriali firmatarie del presente Contratto), ai delegati stessi e, per conoscenza, alle direzioni aziendali.

I delegati entrano in funzione alla data in cui perviene la comunicazione. Le Organizzazioni provinciali datoriali, a loro volta, dovranno comunicare alle rispettive aziende i nominativi dei delegati eletti.

Il delegato ha i seguenti compiti:

- a) vigilare o intervenire presso la direzione aziendale per la esatta applicazione dei Contratti Collettivi di Lavoro e della legislazione sociale;
- b) esaminare, con la direzione aziendale, le misure atte a prevenire gli infortuni e le malattie professionali e ad adottare opportune condizioni igienico-sanitarie e sociali di competenza del conduttore;

- c) verificare l'attuazione delle indicazioni contenute nel piano colturale formulato e comunicato dalle aziende. Inoltre, le aziende sono tenute a fornire copia del piano colturale di cui all'art.11 della Legge n. 83/1970.

Le parti con il presente CPL recepiscono i contenuti dell'accordo interconfederale sulla rappresentanza e sulla contrattazione del 28 giugno 2011.

### **ART. 68 - Tutela del delegate di azienda**

Il delegato sindacale aziendale non può essere licenziato o trasferito dall'azienda in cui è eletto, nè colpito da misure disciplinari, da sanzioni di carattere economico, in costanza di rapporto di lavoro per motivi attinenti all'attività sindacale svolta, sino a che nell'azienda stessa siano occupati altri lavoratori della sua stessa categoria e assunti per la stessa fase lavorativa. Durante il rapporto di lavoro, i provvedimenti disciplinari a carico del delegato non possono essere resi esecutivi se non dopo l'esame e l'intesa tra le Organizzazioni sindacali di appartenenza del delegato e del datore di lavoro.

### **ART. 69 - Permessi sindacali**

Ai lavoratori dipendenti da aziende agricole, membri di organismi direttivi nazionali, regionali e provinciali, di Commissioni intercomunali ed ai delegati aziendali, debbono essere concessi permessi retribuiti per l'espletamento delle attività inerenti le loro funzioni. Tali permessi saranno pari a 2 giorni mensili per i lavoratori membri di organismi provinciali, regionali, nazionali e delle Commissioni intercomunali e possono essere cumulabili entro il periodo massimo di un quadrimestre. L'eventuale cumulo di incarichi non comporta riduzioni delle ore di permessi di cui sopra.

I dirigenti sindacali di cui sopra hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali e a congressi e convegni di natura sindacale non inferiore a 10 giorni all'anno.

I lavoratori che intendono esercitare il diritto di cui sopra devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro 24 ore prima quando trattasi di permessi retribuiti e tre giorni prima quando trattasi di permessi non retribuiti,

evitando possibilmente che l'assenza avvenga durante il periodo di più intensi lavori o contemporaneamente a più rappresentanti sindacali della stessa azienda.

Fermo restando quanto previsto al 5° e 6° comma dell'art. 67, la notifica dei nominativi dei lavoratori membri di organismi direttivi nazionali, regionali e provinciali deve essere effettuata con lettera dalle Organizzazioni provinciali sindacali dei lavoratori interessati alle Organizzazioni provinciali dei datori di lavoro firmatarie del presente Contratto, ai dirigenti stessi e, per conoscenza, alle direzioni aziendali.

I diritti di cui al presente articolo decorrono dalla data in cui perviene la comunicazione. Le Organizzazioni provinciali datoriali, a loro volta, dovranno comunicare alle rispettive aziende i nominativi dei dirigenti segnalati.

### **ART. 70 - Riunioni in azienda**

I lavoratori hanno diritto di riunirsi nell'ambito dell'azienda agricola in cui prestano la loro opera fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro nei limiti di tredici ore annue regolarmente retribuite.

Le riunioni sono indette, singolarmente o congiuntamente, dalle rappresentanze sindacali aziendali su materie di interesse sindacali e del lavoro

Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni del sindacato che ha costituito la rappresentanza sindacale aziendale.

### **ART. 71 - Contributo di assistenza contrattuale**

I datori di lavoro ed i lavoratori, a titolo di assistenza contrattuale, sono tenuti a versare a favore delle rispettive Organizzazioni sindacali nazionali e provinciali stipulanti il Contratto Nazionale ed il presente Contratto Provinciale, un contributo per ogni giornata di lavoro.

L'entità di tale contributo è determinata da appositi accordi nazionali.

La quota a carico del lavoratore sarà trattenuta dal datore di lavoro e da questi versata unitamente alla propria. Le tabelle salariali debbono contemplare, tra le altre trattenute al lavoratore, anche quella del contributo di assistenza contrattuale per ogni giornata di effettivo lavoro.

## **ART. 72 - Quote sindacali per delega**

In base all'art. 26 della legge 20 maggio 1970 n. 300, le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori firmatarie del presente C.P.L., hanno diritto di percepire, tramite ritenuta sul salario, i contributi sindacali che i lavoratori intendono versare loro.

La segretezza del versamento effettuato dai lavoratori a ciascuna Organizzazione Sindacale è garantita dalle modalità stabilite dal seguente regolamento:

### **Regolamento per la riscossione dei contributi sindacali**

- 1) Le aziende agricole, indipendentemente dal numero degli operai occupati, sono tenute ad effettuare le trattenute per contributi sindacali soltanto nei confronti dei dipendenti che abbiano rilasciato apposita delega, come da modulo allegato.
- 2) La delega ha efficacia dall'entrata in vigore del C.P.L.
- 3) La misura di detta trattenuta è stabilita fra le Organizzazioni Sindacali provinciali firmatarie del C.P.L.
- 4) La trattenuta va effettuata mensilmente.
- 5) L'importo della trattenuta mensile è stabilito dalle Organizzazioni Sindacali ed è unico per tutti i lavoratori che abbiano rilasciato delega.
- 6) È fatto salvo il diritto di ogni singolo lavoratore a revocare la delega. In tal caso il lavoratore comunicherà, con lettera raccomandata A.R., la revoca al datore di lavoro ed al sindacato cui l'aveva rilasciata entro il 31 ottobre ed essa sarà operante dal primo gennaio successivo. Nel caso, invece, di risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, il lavoratore dovrà rimettere, con lettera raccomandata A.R. da inviare quindici giorni prima del periodo di paga, al datore di lavoro e alla Organizzazione Sindacale di appartenenza la dichiarazione di revoca.
- 7) Il datore di lavoro provvederà a versare, entro il settimo giorno successivo alla corresponsione della retribuzione, l'importo dei contributi trattenuti sull'apposito c/c. che le Organizzazioni sindacali dei lavoratori (FLAI CGIL - FAI CISL - UILA UIL) provvederanno tempestivamente a segnalare ad ogni azienda interessata.

- 8) Il datore di lavoro è tenuto a conservare per 2 anni, in distinti raccoglitori intestati a ciascuna delle Organizzazioni sindacali, sia le deleghe che le ricevute di versamento in c/c effettuate.
- 9) Le Organizzazioni sindacali potranno, previa comunicazione al datore di lavoro, prendere visione delle deleghe e dei versamenti di competenza di ciascuna. Il datore di lavoro deve esibire soltanto la documentazione che riguarda esclusivamente la Organizzazione richiedente e rifiutarsi di mostrare le altre, al fine di garantire la segretezza prevista dall'art. 26 della legge.

### **ART. 73 - Esclusività di stampa**

Così come previsto dall'art. 92 del CCNL, il presente CPL dei lavoratori agricoli della provincia di Foggia 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.







**Tablelle paga per gli operai agricoli a tempo determinato della Provincia di Foggia variate a seguito del rinnovo del CPL del 08-01-2013**

**VALIDITA' 1 GENNAIO 2013**

AREA	LIVELLO	SALARIO CONTRATTUALE (a)	3° ELEMENTO (b)	SALARIO LORDO (c)	TRATTENUTE PREVIDENZIALI (d)	TRATTENUTE CONTRATTUALI (e)	NETTO (f)	TFR (g)
		€	€	€	€	€	€	€
		(a x 30,44%)	(a x 30,44%)	(a+b)	(c x 8,84%)	(c x 0,45%)	(c-d-e)	(a x 8,63%)
Prima	1	59,55	18,13	77,68	6,87	0,35	70,46	5,14
	2	56,88	17,31	74,19	6,56	0,33	67,30	4,91
	3	54,72	16,66	71,38	6,31	0,32	64,75	4,72
Seconda	1	51,79	15,76	67,55	5,97	0,30	61,28	4,47
	2	46,40	14,12	60,52	5,35	0,27	54,90	4,00
Terza	1	37,71	11,48	49,19	4,35	0,22	44,62	3,25

**FLAI CGIL**  
Via della Repubblica, 68  
Tel: 0881/774488  
Fax: 0881/772085  
flai@cgilfoggia.it

**FAL CISL**  
Via, 11, 080132  
Tel: 0881/708806  
Fax: 0881/727319  
falcislg@virgilio.it

**UIIA UCI**  
Via, San, 11  
Tel: 0881/708806  
Fax: 0881/708806  
foggia@uiia.it

**PROVINCIA DI FOGGIA  
CONFAGRICOLTURA**  
Via della Pace, 1  
Tel: 0881/724501  
Fax: 0881/778468  
foggia@confagricoltura.it

**COLDIRETTI**  
Via S. A. dei Bassoli, 125  
Tel: 0881/767111  
Fax: 0881/709264  
foggia@coldiretti.it

**CIA**  
Via Firenze, 40  
Tel: 0881/580449  
Fax: 0881/561308  
foggia@cia.it



**Tablelle paga per gli operai agricoli a tempo determinato della Provincia di Foggia variare a seguito del rinnovo del CPL del 08-01-2013**

**VALIDITA' 1 GENNAIO 2014**

AREA	LIVELLO	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 0,45%)	NETTO (f) (c-d-e)	TFR (g) (a x 8,63%)
		€	€	€	€	€	€	€
Prima	1	60,38	18,38	78,76	6,96	0,35	71,44	5,21
	2	57,68	17,56	75,24	6,65	0,34	68,25	4,98
	3	55,49	16,89	72,38	6,40	0,33	65,66	4,79
Seconda	1	52,52	15,99	68,51	6,06	0,31	62,14	4,53
	2	47,05	14,32	61,37	5,43	0,28	55,67	4,06
Terza	1	38,24	11,64	49,88	4,41	0,22	45,25	3,30

**Gli importi sono relativi al rinnovo del CPL e non sono comprensivi dell'eventuale rinnovo del CCNL**

**FLAI CGIL**  
Via della Repubblica, 68  
Tel: 0881/776488  
Fax: 0881/772085  
flai@cgilfoggia.it

**FAI CISI**  
Via, 16 - 08832  
Tel: 0881/727319  
Fax: 0881/727319  
faicisi@virgilio.it

**PROVINCIA DI FOGGIA**  
**CONFAGRICOLTURA**  
Via S. A. dei Foresti, 125  
Viale Garibaldi, 1  
Tel: 0881/724501  
Fax: 0881/778468  
foggia@confagricoltura.it

**COLDIRETTI**  
Via S. A. dei Foresti, 125  
Tel: 0881/767111  
Fax: 0881/709264  
foggia@coldiretti.it

**CIA**  
Via Fiume, 40  
Tel: 0881/580449  
Fax: 0881/561308  
foggia@cia.it



**Tablelle paga per gli operai agricoli a tempo determinato della Provincia di Foggia variate a seguito del rinnovo del CPL del 08-01-2013**

**VALIDITA' 1 GENNAIO 2015**

AREA	LIVELLO	SALARIO CONTRATTUALE (a)	3° ELEMENTO (b)	SALARIO LORDO (c)	TRATTENUTE PREVIDENZIALI (d)	TRATTENUTE CONTRATTUALI (e)	NETTO (f)	TFR (g)
		€	€	€	€	€	€	€
		(a x 30,44%)	(a x 30,44%)	(a+b)	(c x 8,84%)	(c x 0,45%)	(c-d-e)	(a x 8,63%)
Prima	1	61,29	18,66	79,95	7,07	0,36	72,52	5,29
	2	58,54	17,82	76,36	6,75	0,34	69,27	5,05
	3	56,32	17,14	73,46	6,49	0,33	66,64	4,86
Seconda	1	53,31	16,23	69,54	6,15	0,31	63,08	4,60
	2	47,76	14,54	62,30	5,51	0,28	56,51	4,12
Terza	1	38,82	11,32	50,64	4,48	0,23	45,93	3,35

**Gli importi sono relativi al rinnovo del CPL e non sono comprensivi dell'eventuale rinnovo del CCNL**

**FLAI CGIL**  
Via della Repubblica, 68  
Tel: 0881/774888  
Fax: 0881/772085  
flai@cgilfoggia.it

**FAI Cisl**  
Via, 11, 08032  
Tel: 0881/708806  
Fax: 0881/727319  
faicislfg@virgilio.it

**PROVINCIA DI FOGGIA  
CONFAGRICOLTURA**  
Via S. A. dei Bassi, 11  
Viale G. F. Petrosi, 1  
Tel: 0881/724501  
Fax: 0881/778468  
foggia@confagricoltura.it

**COLDIRETTI**  
Via S. A. dei Bassi, 125  
Tel: 0881/767111  
Fax: 0881/709264  
foggia@coldiretti.it

**CIA**  
Via Firenze, 40  
Tel: 0881/580449  
Fax: 0881/561308  
foggia@cia.it



**Tabelle paga per gli operai agricoli a tempo indeterminato della Provincia di Foggia variare a seguito del rinnovo del CPL del 08-01-2013**

**VALIDITA' 1 GENNAIO 2013**

AREA	LIVELLO	SALARIO CONTRATTUALE	N°	SCATTI DI ANZIANITA'	SALARIO LORDO	TRATTENUTE PREVIDENZIALI	TRATTENUTE CONTRATTUALI	NETTO
		(a)		(b)	(c)	(d)	(e)	
		€			€	€ (c x 8,84%)	€ (c x 0,45%)	€ (c-d-e)
PRIMA	1	1548,50	0	0	1548,50	136,89	6,97	1404,64
		1548,50	1	12,78	1561,28	138,02	7,03	1416,24
		1548,50	2	25,56	1574,06	139,15	7,08	1427,83
		1548,50	3	38,34	1586,84	140,28	7,14	1439,42
		1548,50	4	51,12	1599,62	141,41	7,20	1451,02
	1548,50	5	63,90	1612,40	142,54	7,26	1462,61	
	2	1478,74	0	0	1478,74	130,72	6,65	1341,37
		1478,74	1	12,50	1491,24	131,83	6,71	1352,70
		1478,74	2	25,00	1503,74	132,93	6,77	1364,04
		1478,74	3	37,50	1516,24	134,04	6,82	1375,38
		1478,74	4	50,00	1528,74	135,14	6,88	1386,72
	1478,74	5	62,50	1541,24	136,25	6,94	1398,06	
	3	1420,88	0	0	1420,88	125,61	6,39	1288,88
		1420,88	1	11,93	1432,81	126,66	6,45	1299,70
		1420,88	2	23,86	1444,74	127,72	6,50	1310,52
1420,88		3	35,79	1456,67	128,77	6,56	1321,35	
1420,88		4	47,72	1468,60	129,82	6,61	1332,17	
1420,88	5	59,65	1480,53	130,88	6,66	1342,99		
SECONDA	1	1346,70	0	0	1346,70	119,05	6,06	1221,59
		1346,70	1	11,36	1358,06	120,05	6,11	1231,90
		1346,70	2	22,72	1369,42	121,06	6,16	1242,20
		1346,70	3	34,08	1380,78	122,06	6,21	1252,51
		1346,70	4	45,44	1392,14	123,07	6,26	1262,81
	1346,70	5	56,80	1403,50	124,07	6,32	1273,11	
	2	1206,46	0	0	1206,46	106,65	5,43	1094,38
		1206,46	1	9,89	1216,35	107,53	5,47	1103,35
		1206,46	2	19,78	1226,24	108,40	5,52	1112,32
		1206,46	3	29,67	1236,13	109,27	5,56	1121,29
1206,46		4	39,56	1246,02	110,15	5,61	1130,26	
1206,46	5	49,45	1255,91	111,02	5,65	1139,24		
TERZA	1	980,47	0	0	980,47	86,67	4,41	889,38
		980,47	1	9,89	990,36	87,55	4,46	898,36
		980,47	2	19,78	1000,25	88,42	4,50	907,33
		980,47	3	29,67	1010,14	89,30	4,55	916,30
		980,47	4	39,56	1020,03	90,17	4,59	925,27
980,47	5	49,45	1029,92	91,04	4,63	934,24		

**FLAI CGIL**  
Via della Repubblica, 68  
Tel: 0881/776488  
Fax: 0881/772085  
flai@cgilfoggia.it

**FAI CISL**  
Via Trento, 32  
Tel: 0881/727319  
Fax: 0881/727319  
faicislf@virgilio.it

**PROVINCIA DI FOGGIA**  
**UIA UIL**  
Via Sasso, 11  
Tel: 0881/708806  
Fax: 0881/708806  
foggia@uia.it

**CONFAGRICOLTURA**  
Viale Manfredi, 1  
Tel: 0881/724501  
Fax: 0881/778468  
foggia@confagricoltura.it

**COLDIRETTI**  
Via S. A. de Liguori, 125  
Tel: 0881/767111  
Fax: 0881/709264  
foggia@coldiretti.it

**CIA**  
Via Fiume, 40  
Tel: 0881/580449  
Fax: 0881/561308  
foggia@cia.it



**Tabelle paga per gli operai agricoli a tempo indeterminato della Provincia di Foggia variare a seguito del rinnovo del CPL del 08-01-2013**

**VALIDITA' 1 GENNAIO 2014**

AREA	LIVELLO	SALARIO CONTRATTUALE	N°	SCATTI DI ANZIANITA'	SALARIO LORDO (e)	TRATTENUTE PREVIDENZIALI (d)	TRATTENUTE CONTRATTUALI (e)	NETTO (f)
		(a)		(b)	(a+b)	(c x 8,84%)	(c x 0,45%)	(c-d-e)
		€		€	€	€	€	€
PRIMA	1	1570,18	0	0	1570,18	138,80	7,07	1424,31
		1570,18	1	12,78	1582,96	139,93	7,12	1435,90
		1570,18	2	25,56	1595,74	141,06	7,18	1447,50
		1570,18	3	38,34	1608,52	142,19	7,24	1459,09
		1570,18	4	51,12	1621,30	143,32	7,30	1470,68
		1570,18	5	63,90	1634,08	144,45	7,35	1482,27
	2	1499,44	0	0	1499,44	132,55	6,75	1360,14
		1499,44	1	12,50	1511,94	133,66	6,80	1371,48
		1499,44	2	25,00	1524,44	134,76	6,86	1382,82
		1499,44	3	37,50	1536,94	135,87	6,92	1394,16
		1499,44	4	50,00	1549,44	136,97	6,97	1405,50
		1499,44	5	62,50	1561,94	138,08	7,03	1416,84
	3	1440,77	0	0	1440,77	127,36	6,48	1306,92
		1440,77	1	11,93	1452,70	128,42	6,54	1317,74
		1440,77	2	23,86	1464,63	129,47	6,59	1328,57
		1440,77	3	35,79	1476,56	130,53	6,64	1339,39
		1440,77	4	47,72	1488,49	131,58	6,70	1350,21
		1440,77	5	59,65	1500,42	132,64	6,75	1361,03
SECONDA	1	1365,55	0	0	1365,55	120,71	6,14	1238,69
		1365,55	1	11,36	1376,91	121,72	6,20	1249,00
		1365,55	2	22,72	1388,27	122,72	6,25	1259,30
		1365,55	3	34,08	1399,63	123,73	6,30	1269,60
		1365,55	4	45,44	1410,99	124,73	6,35	1279,91
		1365,55	5	56,80	1422,35	125,74	6,40	1290,21
	2	1223,35	0	0	1223,35	108,14	5,51	1109,70
		1223,35	1	9,89	1233,24	109,02	5,55	1118,67
		1223,35	2	19,78	1243,13	109,89	5,59	1127,64
		1223,35	3	29,67	1253,02	110,77	5,64	1136,61
		1223,35	4	39,56	1262,91	111,64	5,68	1145,59
		1223,35	5	49,45	1272,80	112,52	5,73	1154,56
TERZA	1	994,20	0	0	994,20	87,89	4,47	901,84
		994,20	1	9,89	1004,09	88,76	4,52	910,81
		994,20	2	19,78	1013,98	89,64	4,56	919,78
		994,20	3	29,67	1023,87	90,51	4,61	928,75
		994,20	4	39,56	1033,76	91,38	4,65	937,72
		994,20	5	49,45	1043,65	92,26	4,70	946,69

**Gli importi sono relativi al rinnovo del CPL e non sono comprensivi dell'eventuale rinnovo del CCNL**

**FLAI CGIL**  
Via della Repubblica, 68  
Tel: 0881/775488  
Fax: 0881/772085  
flai@cgilfoggia.it

**FAI CISL**  
Via Trento, 32  
Tel: 0881/727319  
Fax: 0881/727319  
faicislf@virgilio.it

**PROVINCIA DI FOGGIA**  
**UIUA UIL**  
Via Sasso, 11  
Tel: 0881/708806  
Fax: 0881/708806  
foggia@uiua.it

**CONFAGRICOLTURA**  
Viale Manfredi, 1  
Tel: 0881/724501  
Fax: 0881/778468  
foggia@confagricoltura.it

**COLDIRETTI**  
Via S. A. de Liguori, 125  
Tel: 0881/767111  
Fax: 0881/709264  
foggia@coldiretti.it

**CIA**  
Via Fiume, 40  
Tel: 0881/580449  
Fax: 0881/561308  
foggia@cia.it



**Tabelle paga per gli operai agricoli a tempo indeterminato della Provincia di Foggia variare a seguito del rinnovo del CPL del 08-01-2013**

**VALIDITA' 1 GENNAIO 2015**

AREA	LIVELLO	SALARIO CONTRATTUALE	N°	SCATTI DI ANZIANITA'	SALARIO LORDO (e)	TRATTENUTE PREVIDENZIALI (d)	TRATTENUTE CONTRATTUALI (e)	NETTO (f)
		(a)		(b)	(a+b)	(c x 8,84%)	(c x 0,45%)	(c-d-e)
		€		€	€	€	€	€
PRIMA	1	1592,16	0	0	1592,16	140,75	7,16	1444,25
		1592,16	1	12,78	1604,94	141,88	7,22	1455,84
		1592,16	2	25,56	1617,72	143,01	7,28	1467,43
		1592,16	3	38,34	1630,50	144,14	7,34	1479,03
		1592,16	4	51,12	1643,28	145,27	7,39	1490,62
	1592,16	5	63,90	1656,06	146,40	7,45	1502,21	
	2	1520,43	0	0	1520,43	134,41	6,84	1379,18
		1520,43	1	12,50	1532,93	135,51	6,90	1390,52
		1520,43	2	25,00	1545,43	136,62	6,95	1401,86
		1520,43	3	37,50	1557,93	137,72	7,01	1413,20
		1520,43	4	50,00	1570,43	138,83	7,07	1424,54
	1520,43	5	62,50	1582,93	139,93	7,12	1435,88	
	3	1460,94	0	0	1460,94	129,15	6,57	1325,22
		1460,94	1	11,93	1472,87	130,20	6,63	1336,04
		1460,94	2	23,86	1484,80	131,26	6,68	1346,86
1460,94		3	35,79	1496,73	132,31	6,74	1357,68	
1460,94		4	47,72	1508,66	133,37	6,79	1368,51	
1460,94	5	59,65	1520,59	134,42	6,84	1379,33		
SECONDA	1	1384,67	0	0	1384,67	122,40	6,23	1256,03
		1384,67	1	11,36	1396,03	123,41	6,28	1266,34
		1384,67	2	22,72	1407,39	124,41	6,33	1276,64
		1384,67	3	34,08	1418,75	125,42	6,38	1286,95
		1384,67	4	45,44	1430,11	126,42	6,44	1297,25
	1384,67	5	56,80	1441,47	127,43	6,49	1307,56	
	2	1240,48	0	0	1240,48	109,66	5,58	1125,24
		1240,48	1	9,89	1250,37	110,53	5,63	1134,21
		1240,48	2	19,78	1260,26	111,41	5,67	1143,18
		1240,48	3	29,67	1270,15	112,28	5,72	1152,15
1240,48		4	39,56	1280,04	113,16	5,76	1161,12	
1240,48	5	49,45	1289,93	114,03	5,80	1170,10		
TERZA	1	1008,12	0	0	1008,12	89,12	4,54	914,47
		1008,12	1	9,89	1018,01	89,99	4,58	923,44
		1008,12	2	19,78	1027,90	90,87	4,63	932,41
		1008,12	3	29,67	1037,79	91,74	4,67	941,38
		1008,12	4	39,56	1047,68	92,61	4,71	950,35
1008,12	5	49,45	1057,57	93,49	4,76	959,32		

**Gli importi sono relativi al rinnovo del CPL e non sono comprensivi dell'eventuale rinnovo del CCNL**

**FLAI CGIL**  
Via della Repubblica, 68  
Tel: 0881/776488  
Fax: 0881/772085  
flai@cgilfoggia.it

**FAI CISL**  
Via Trento, 32  
Tel: 0881/727319  
Fax: 0881/727319  
faicislfg@virgilio.it

**UIA UIL**  
Via Sasso, 11  
Tel: 0881/708806  
Fax: 0881/708806  
foggia@uia.it

**CONFAGRICOLTURA**  
Viale Manfredi, 1  
Tel: 0881/724501  
Fax: 0881/778468  
foggia@confagricoltura.it

**COLDIRETTI**  
Via S. A. de Liguori, 125  
Tel: 0881/767111  
Fax: 0881/709264  
foggia@coldiretti.it

**CIA**  
Via Fiume, 40  
Tel: 0881/580449  
Fax: 0881/561308  
foggia@cia.it





# CIALA-EBAT

CASSA INTEGRAZIONE  
ASSISTENZA

LAVORATORI AGRICOLI  
ENTE BILATERALE AGRICOLO TERRITORIALE

DELLA PROVINCIA DI FOGGIA

DAL 1969 UN ENTE AL SERVIZIO  
DELL'AGRICOLTURA DELLA CAPITANATA

Uffici in Foggia Via Piave n. 34/I  
Tel. 0881.771225

Riscossione I.N.P.S. - ex S.C.A.U. approvata dal Ministero del Lavoro e della Previdenza

Sociale con nota n. 6/PS/59129/14-B del 29/07/1980. Riscossione tramite Esattorie

Imposte Dirette approvata dal Ministero delle Finanze con nota n. 15/4601 del 29/08/1981.

# REGOLAMENTO

Per l'erogazione del trattamento economico integrativo alle indennità di legge agli Operai Agricoli - Piccoli Coloni - Compartecipanti Familiari e del Contributo Assistenza Contrattuale.

## **Art. 1**

Ai lavoratori dipendenti da Enti o Aziende pubbliche e private, tenute alla applicazione del C.C.N.L. e del C.P.L. per gli Operai Agricoli, viene corrisposta dalla C.I.A.L.A., in conformità a quanto previsto dall'Art. 59 del C.C.N.L. del 1/1/94, una integrazione economica al trattamento di legge in caso di malattia e/o infortunio sul lavoro, secondo le norme e le procedure previste dal presente regolamento.

Per far fronte agli oneri derivanti da quanto sopra verranno utilizzati i proventi affluiti sull'apposito Fondo Contributi Assistenza Malattia (C.A.M.) in ragione e nella misura di quanto stabilito del vigente Contratto Provinciale di Lavoro.

Alle Organizzazioni Sindacali e Professionali firmatarie del vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e Contratto Provinciale di Lavoro verrà erogato il Contributo Assistenza Contrattuale (C.A.C.) secondo le modalità e nella misura dalle stesse decise in sede Sindacale.

## **Art. 2**

Per aver diritto alla prestazione di cui al 1° comma dell'art. 1 è necessario che:

- a) Il lavoratore abbia lavorato, nell'anno a cui si riferisce la richiesta di integrazione, alle dipendenze di Ente o Azienda agricola operante ed iscritta nei ruoli I.N.P.S. (ex S.C.A.U.) della provincia di Foggia.
- b) che l'Ente o Azienda, presso cui l'interessato ha prestato lavoro, sia in regola con il versamento dei contributi C.I.A.L.A.-E.B.A.T.

Qualora, nello stesso anno, il lavoratore abbia lavorato con più datori di lavoro la domanda si intende accolta anche se uno solo di essi sia in regola con il versamento della contribuzione.

c) alla domanda sia allegata la certificazione I.N.P.S. e/o I.N.A.I.L., in originale o in copia autenticata (l'autenticazione può essere effettuata dai funzionari della C.I.A.L.A.-E.B.A.T), comprovante l'avvenuto pagamento delle indennità di legge per i periodi per i quali si chiede l'integrazione.

### **Art. 3**

L'integrazione è corrisposta, agli aventi diritto, per ogni giorno per il quale il richiedente ha percepito l'indennità di malattia a carico dell'I.N.P.S. o, in caso d'infortunio, l'indennità temporanea a carico dell'I.N.A.I.L.

### **Art. 4**

L'importo delle indennità a carico della C.I.A.L.A.-E.B.A.T. sono fissate nella misura stabilita dai C.C.N.L. e C.P.L. vigenti.

La misura della predetta integrazione giornaliera è deliberata dal Comitato di Gestione della C.I.A.L.A.-E.B.A.T., anche in deroga agli importi previsti dal comma precedente in relazione alle risultanze di bilancio del Fondo C.A.M. In occasione del rendiconto economico annuale della C.I.A.L.A.-E.B.A.T., il Comitato di Gestione, verificherà l'adeguatezza dei contributi in vigore per permettere l'applicazione dei trattamenti previsti contrattualmente e ne informerà le Organizzazioni Sindacali e Professionali firmatarie del C.P.L. per gli eventuali provvedimenti di loro competenza.

### **Art. 5**

Per la richiesta della prestazione il lavoratore deve inoltrare alla C.I.A.L.A.-E.B.A.T., direttamente o tramite Istituto di Patronato, a cui conferisce mandato, la relativa domanda compilando in ogni sua parte l'apposito modulo. La domanda deve essere inoltrata alla C.I.A.L.A.-E.B.A.T., entro un anno dalla data in cui è avvenuta la liquidazione dell'indennità di legge.

Quelle presentate oltre il suddetto termine verranno respinte.

A tutte le domande saranno rilasciate ricevute con riferimento al n. di protocollo.

### **Art. 6**

Per la data d'inizio e termine dello stato morboso, giorni indennizzabili data di liquidazione della prestazione di legge. fa testo la documentazione rilasciata dall'Ente preposto all'atto di pagamento delle predette indennità.

### **Art. 7**

Le domande pervenute che in sede d'esame dovessero risultare carenti nella compilazione o nella documentazione allegata, rimarranno sospese fino alla completa presentazione della documentazione richiesta. Gli Uffici della C.I.A.L.A.-E.B.A.T. daranno notizia della sospensione al lavoratore ed all'Istituto di Patronato assegnando un termine di 60 giorni per la integrazione, scaduto inutilmente il quale la domanda si intende archiviata negativamente.

### **Art. 8**

La corresponsione delle indennità integrative, ai lavoratori aventi diritto, verrà fatta a mezzo assegno circolare non trasferibile spedito tramite raccomandata a domicilio del beneficiario.

Dell'avvenuta liquidazione verrà, contemporaneamente, informato il Patronato.

### **Art. 9**

Le domande vengono respinte dalla C.I.A.L.A. quando:

- a) la presentazione della domanda sia avvenuta oltre i termini;
- b) il lavoratore non sia in possesso dei requisiti cui all'art. 2;
- c) per la stessa prestazione il lavoratore sia già stato liquidato dalla C.I.A.L.A.-E.B.A.T.
- d) la C.I.A.L.A.-E.B.A.T. ravvisi elementi di illegittimità in ordine alla domanda o alla documentazione allegata.

Le domande respinte per carenza del versamento della contribuzione da parte delle Ditte interessate saranno tenute sospese per un periodo massimo di cinque anni dalla data di presentazione per essere eventualmente riesaminate a seguito di istanza del lavoratore (o suo Patronato) che dia prova dell'avvenuto pagamento della contribuzione, oppure a seguito di accertamenti positivi eseguiti d'ufficio. Dell'avvenuta reiezione verrà informato il lavoratore, a mezzo lettera raccomandata, ed il Patronato. Ricevuta la notifica di reiezione della domanda il lavoratore direttamente (o tramite un Istituto di Patronato) può, nel termine di sessanta giorni, produrre ricorso documentato che sarà oggetto di insindacabile giudizio finale del Comitato di Gestione della Cassa.

#### **Art. 10**

Per quanto non previsto. o solo parzialmente previsto. dal presente regolamento ovvero per le modifiche che si rendesse necessario apportare, deciderà con propria delibera il Comitato di Gestione della C.I.A.L.A.-E.B.A.T.

**CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO**  
**ex art. 17 lett. b) CCNL**

L'anno ..... il giorno ..... del mese di.....

**TRA**

Il sig, ..... titolare/legale rappresentante dell'azienda agricola, con sede in ..... via ..... (*datore di lavoro*)

**ED**

Il sig....., nato a....., il..... e residente in ....., via.....

(*lavoratore*)

si conviene e si stipula quanto segue.

1. Il sig ..... assume alle proprie dipendenze il sig ....., in qualità di operaio agricolo, con contratto di lavoro a tempo determinato ai sensi dell'art. 17, lett. b) del CCNL operai agricoli e florovivaisti del 25 maggio 2010.

2. Il rapporto di lavoro ha inizio il ..... e termina il ..... senza necessità di alcuna disdetta o preavviso.

3. La prestazione lavorativa dovrà essere svolta presumibilmente nei seguenti periodi (e/o fasi lavorative) dell'anno ....:

- .....
- .....
- .....

4. Il datore di lavoro si impegna a far svolgere al lavoratore, nell'arco di 10 mesi, un numero di giornate superiore a 100.

5. Il lavoratore si impegna a garantire la disponibilità a svolgere la propria prestazione negli elencati periodi (e/o fasi lavorative), salvo comprovati casi di impedimento oggettivo. La mancata prestazione nei periodi elencati, senza impedimento oggettivo, comporta l'immediata risoluzione del rapporto di lavoro.

6. Il sig, ..... viene assunto con la qualifica/livello professionale ..... per lo svolgimento delle mansioni di .....

7. Per quanto concerne il trattamento economico e normativo, si applica la contrattazione collettiva nazionale e provinciale per gli operai agricoli e florovivaisti.

8. La retribuzione sarà corrisposta con le stesse modalità previste per gli operai a tempo indeterminato. I ratei di 13a e 14a mensilità sono proporzionati alle giornate lavorate e rapportati a 312 giorni lavorativi annui.

Il lavoratore

---

Il datore di lavoro

---

**CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO**  
**ex art. 17 lett. b) CCNL**

L'anno ..... il giorno ..... del mese di.....

**TRA**

Il sig, ..... titolare/legale rappresentante dell'azienda agricola, con sede in ..... via ..... (*datore di lavoro*)

**ED**

Il sig....., nato a....., il..... e residente in .....  
via..... si conviene e si stipula quanto segue. (*lavoratore*)

1. Il sig ..... assume alle proprie dipendenze il sig .....  
in qualità di operaio agricolo, con contratto di lavoro a tempo determinato, da svolgersi nell'ambito di un unico rapporto continuativo, ai sensi dell'art. 17, lett. c) del CCNL operai agricoli e florovivaisti del 25 maggio 2010.

2. Il rapporto di lavoro ha inizio il ..... e termina il ..... senza necessità di alcuna disdetta o preavviso e si svolge per un numero di giornate pari a ..... (indicare un numero di giornate superiore a 180)

3. Il sig..... viene assunto con la qualifica/livello professionale .....  
per le svolgimento delle mansioni di .....

4. Per quanto concerne il trattamento economico e normativo, si applica la contrattazione collettiva nazionale e provinciale per gli operai agricoli e florovivaisti.

5. La retribuzione sarà corrisposta con le stesse modalità previste per gli operai a tempo indeterminato. I ratei di 13a e 14a mensilità sono proporzionati alle giornate lavorate e rapportati a 312 giorni lavorativi annui.

Il lavoratore

Il datore di lavoro

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**Legge Regionale n. 22 del 24-07-2007**  
**REGIONE PUGLIA**

**Abolizione del libretto di idoneità sanitaria per gli alimentaristi  
e formazione del personale alimentarista**

Fonte: BOLLETTINO UFFICIALE DELLA REGIONE PUGLIA  
n. 105 del 24 luglio 2007  
SUPPLEMENTO

**IL CONSIGLIO REGIONALE  
HA APPROVATO**

**IL PRESIDENTE  
DELLA GIUNTA REGIONALE**

**PROMULGA**

la seguente legge:

**Art. 1 - Finalità**

1. La Regione, nell'esercizio delle funzioni a essa spettanti ai sensi dell'articolo 117, terzo comma, della Costituzione, disciplina gli adempimenti cui deve attenersi il personale addetto alla preparazione, produzione, manipolazione, somministrazione e vendita di sostanze alimentari e di bevande e promuove l'aggiornamento delle procedure e delle misure di prevenzione delle malattie trasmesse da alimenti.

## **Art. 2 - Definizioni**

1. Ai sensi della presente legge si intende per:
  - a) personale alimentarista: il personale addetto alla produzione, preparazione, manipolazione, deposito, trasporto, somministrazione e vendita di sostanze alimentari, ivi compresi il conduttore dell'esercizio e i suoi familiari che prestino attività, anche a titolo gratuito, nell'esercizio stesso, destinato, anche temporaneamente, a venire in contatto diretto o indiretto con le sostanze alimentari;
  - b) responsabile dell'industria alimentare: il titolare, o il responsabile specificamente delegato, dell'attività di preparazione, trasformazione, fabbricazione, confezionamento, deposito, trasporto, distribuzione, manipolazione, vendita e somministrazione di prodotti alimentari.

## **Art. 3 - Soppressione dell'obbligo del libretto di idoneità sanitaria**

1. Dalla data di entrata in vigore della presente legge è soppresso l'obbligo del libretto di idoneità sanitaria di cui all'articolo 14 della legge 30 aprile 1962, n. 283 (Modifica degli articoli 242, 243, 247, 250 e 262 del testo unico delle leggi sanitarie approvato con regio decreto 27 luglio 1934, n. 1265: disciplina igienica della produzione e della vendita delle sostanze alimentari e delle bevande).
2. Gli accertamenti sanitari e la relativa certificazione, previsti dall'articolo 14 della l. 283/1962 e dagli articoli 37, 39 e 40 del regolamento di esecuzione, emanato con decreto del Presidente della Repubblica 26 marzo 1980, n. 327, in materia di disciplina di produzione e vendita di sostanze alimentari e bevande, sono sostituiti da misure di autocontrollo, formazione e informazione secondo la metodica HACCP (Hazard Analysis and Critical Control Points).
3. Dalla data di entrata in vigore della presente legge cessa l'obbligo di

rinnovo del libretto di idoneità sanitaria per il personale alimentarista in possesso di libretto valido.

4. Le aziende sanitarie locali sono tenute a rilasciare il libretto di idoneità sanitaria, anche dopo la scadenza dei termini di cui al comma 3, ai soggetti che prestano attività lavorative nel settore alimentare in regioni ove sia richiesto il libretto medesimo.

#### **Art. 4 - Formazione e obblighi del personale alimentarista**

1. La formazione del personale alimentarista è finalizzata a rafforzare comportamenti igienicamente corretti e a sviluppare conoscenze in ordine al proprio stato di salute e ai collegati pericoli di trasmissione di malattie attraverso gli alimenti.
2. La Giunta Regionale, entro quattro mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, definisce con proprio atto regolamentare:
  - a) le mansioni a rischio ai fini dell'individuazione del personale tenuto alla frequenza dei corsi di formazione, sulla base dei dati epidemiologici e della concreta associazione fra ruolo ricoperto nel processo produttivo e rischi di trasmissione di malattie attraverso gli alimenti, tenendo conto anche delle situazioni di temporaneità tipiche del volontariato in occasione di sagre e feste popolari;
  - b) i contenuti, le modalità di svolgimento e la periodicità dei corsi formativi e di aggiornamento in relazione alle diverse tipologie di attività svolte dal personale alimentarista di cui all'articolo 2, lettera a), individuando i soggetti autorizzati a effettuare la formazione e l'aggiornamento, nonché a rilasciare la relativa attestazione;
  - c) le modalità e i tempi di attivazione dei corsi di formazione e aggiornamento, al fine di regolare la fase transitoria di sostituzione del libretto di idoneità sanitaria con l'attestato di formazione;
  - d) la possibilità di effettuare direttamente sul posto di lavoro la for-

mazione mediante personale qualificato, medici igienisti, tecnologi alimentari, biologi e tecnici della prevenzione, ovvero nell'ambito dell'applicazione del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 155 (Attuazione della direttiva 93 / 43 / CEE e della direttiva 96 / 3 / CE concernenti l'igiene dei prodotti alimentari);

- e) la possibilità di intendere soddisfatto il requisito dell'avvenuta formazione con il possesso di specifici titoli di studio, fatti salvi gli aggiornamenti di cui alla lettera b).
3. Il personale alimentarista che svolge mansioni individuate come a rischio ai fini della possibile trasmissione di malattie attraverso gli alimenti è tenuto alla frequenza di specifici corsi di formazione e di aggiornamento, con periodicità biennale, in materia di igiene degli alimenti e al possesso del relativo attestato secondo le modalità disciplinate dal regolamento di cui al comma 2.
  4. L'onere della formazione e dell'aggiornamento è a carico dei datori di lavoro.

### **Art. 5 - Verifica**

1. I dipartimenti di prevenzione delle aziende sanitarie locali, nell'ambito delle proprie competenze, verificano con regolare periodicità l'adeguatezza della formazione e dell'aggiornamento e la corretta applicazione delle norme di buona prassi igienica da parte degli operatori addetti, al fine di prevenire la contaminazione degli alimenti, sulla base delle direttive regionali all'uopo impartite.

### **Art. 6 - Informazione alla popolazione**

1. La Giunta Regionale definisce, sentite le associazioni dei consumatori, i contenuti, le modalità e gli strumenti per lo svolgimento di

adeguate campagne informative rivolte alla popolazione sulle modalità efficaci di prevenzione delle malattie trasmesse dagli alimenti.

### **Art. 7 - Obblighi del responsabile dell'industria alimentare**

1. Fermo restando quanto previsto dal d. lgs. 155/1997, il responsabile dell'industria alimentare deve adibire alle mansioni a rischio di cui all'articolo 4 comma 2, lettera a), il personale alimentarista in possesso dell'attestazione comprovante l'avvenuta formazione coerente con il tipo di attività svolta.

### **Art. 8 - Sanzioni**

1. Fatto salvo quanto previsto dall'articolo 9, il mancato possesso dell'attestato di formazione per il personale alimentarista soggetto a tale obbligo ai sensi della presente legge e la violazione dell'articolo 7 sono puniti con una sanzione amministrativa da euro 250 a euro 1.000.
2. I soggetti incaricati del controllo ai sensi della normativa vigente procedono all'applicazione della sanzione amministrativa qualora i contravventori non provvedano a eliminare il mancato adempimento entro il termine indicato dal medesimo soggetto controllore, che comunque non deve essere superiore a novanta giorni.
3. I proventi rinvenienti dall'azione sanzionatoria devono essere versati all'ufficio contenzioso della Regione.

## **Art. 9 - Norma transitoria**

1. Nelle more dell'adozione da parte della Giunta Regionale del regolamento di cui all'articolo 4, comma 2, le aziende sanitarie locali devono applicare le disposizioni di cui al d. lgs. 155/1997.

### **Formula Finale:**

La presente legge è dichiarata urgente e sarà pubblicata sul Bollettino Ufficiale della Regione ai sensi e per gli effetti dell'art. 53, comma 1 della L. R. 12 / 05 / 2004, n. 7 "Statuto della Regione Puglia" ed entrerà in vigore il giorno stesso della sua pubblicazione.

È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarla e farla osservare come legge della Regione Puglia.

Data a Bari, addì 24 luglio 2007

VENDOLA

## **ACCORDO NAZIONALE SUI LICENZIAMENTI INDIVIDUALI IN AGRICOLTURA**

Il giorno 5 marzo 1987 in Roma, presso la sede della Confederazione Generale dell'Agricoltura, Corso Vittorio Emanuele, 101

tra

la CONFEDERAZIONE GENERALE DELL'AGRICOLTURA ITALIANA

con la partecipazione:

della FEDERAZIONE NAZIONALE DEI PROPRIETARI CONDUTTORI IN ECONOMIA;

della FEDERAZIONE NAZIONALE AFFITTUARI CONDUTTORI IN ECONOMIA:

della FEDERAZIONE NAZIONALE DELL'IMPRESA FAMILIARE COLTIVATRICE;

la CONFEDERAZIONE NAZIONALE DEI COLTIVATORI DIRETTI;

la CONFEDERAZIONE ITALIANA COLTIVATORI

e

la FEDERBRACCIANTI - CGIL,

la FISBA - CISL,

la UISBA- UIL,

Si è stipulato il presente ACCORDO NAZIONALE SUI LICENZIAMENTI INDIVIDUALI IN AGRICOLTURA, da valere in tutto il territorio della Repubblica Italiana, che modifica ed integra il precedente Accordo 26 Aprile 1973.

Premesso:

- che per le aziende agricole che rientrano nell'ambito di applicazione delle vigenti Leggi 15 luglio 1966, n. 604 e 20 maggio 1970, n. 300, per i licenziamenti vale la disciplina legislativa prevista dalle relative norme;

- che allo scopo di evitare turbamenti nelle aziende per licenziamenti individuali, le parti, con il presente Accordo intendono disciplinare la materia dei licenziamenti per giusta causa o per giustificato motivo nelle aziende agricole non soggette alla disciplina di cui alle sopra richiamate leggi;

- che le Organizzazioni contraenti in considerazione:

a) della disciplina introdotta per il rapporto di lavoro a tempo indeterminato degli operai agricoli;

b) della disciplina delle leggi n. 604/1966 e n. 300/1970 in materia di licenziamenti individuali;

c) della regolamentazione prevista dal presente Accordo nazionale sulla medesima materia dei licenziamenti individuali;

riconoscono il superamento di fatto delle disposizioni di cui alle leggi n.533/ 1949 e n.1161/1955 sulla durata biennale del rapporto di lavoro dei salariati fissi.

Ciò premesso, si é convenuto quanto segue:

1 ) la premessa, contenente le motivazioni del presente Accordo, ne costituisce parte integrante ed essenziale;

2) nelle aziende agricole non soggette alla disciplina dei licenziamenti di cui alle sopra richiamate leggi n. 604 del 1966 e n. 300 del 1970, il licenziamento può essere intimato per giusta causa o per giustificato motivo.

## A) GIUSTA CAUSA

Il licenziamento per giusta causa, con risoluzione immediata del rapporto senza obbligo di preavviso, è determinato dal verificarsi di fatti che non consentano la prosecuzione, anche provvisoria del rapporto, quali:

- le assenze ingiustificate per tre giorni consecutivi, senza notificazioni;

- le condanne penali per reati che comportino lo stato di detenzione;

- la recidiva nelle mancanze che abbiano già dato luogo alla applicazione di sanzioni disciplinari previste dal vigente CCNL o dal CIPL;

- la grave insubordinazione verso il datore di lavoro od un suo diretto rappresentante nell'azienda;

- i danneggiamenti dolosi ai macchinari, alle coltivazioni ed agli stabili;

- il furto in azienda.

## B) GIUSTIFICATO MOTIVO

Il licenziamento per giustificato motivo é determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali da parte dell'operaio ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, alla organizzazione del lavoro ed al regolare funzionamento di esse, quali:

- le assenze ingiustificate e ripetute con notevole frequenza;
- la sostanziale riduzione della superficie aziendale o degli allevamenti;
- la radicale modifica degli ordinamenti colturali o della organizzazione aziendale;
- la cessazione dell'attività agricola per fine contratto di affitto di fondo rustico;
- l'adesione dell'impresa a forme associate di conduzione e cooperative di servizio;
- l'incremento del nucleo familiare dell'imprenditore per la aggiunta od il rientro di unità lavorative attive relativamente a familiari entro il secondo grado, anche se non conviventi;

3) il licenziamento deve essere comunicato al lavoratore con raccomandata A.R. e contenere i motivi del provvedimento;

4) per il termine di preavviso in caso di licenziamento non per giusta causa vale quanto disposto dal relativo articolo del vigente CCNL;

5) il lavoratore che ritenga ingiustificato il licenziamento può chiedere, entro 5 giorni dalla data di ricezione della relativa comunicazione, alla Organizzazione sindacale provinciale cui é iscritto o a cui conferisce apposito mandato, di promuovere il tentativo di conciliazione che sarà effettuato secondo la procedura di cui appresso;

6) l'Organizzazione sindacale dei lavoratori, nei 5 giorni successivi, inviterà con raccomandata A. R., la corrispondente Organizzazione sindacale cui aderisce il datore di lavoro od alla quale dallo stesso datore di lavoro sia stato conferito mandato di rappresentanza, ad esperire il tentativo di conciliazione, che deve esaurirsi entro 10 giorni dalla data di ricezione della lettera di richiesta dell'esperimento conciliativo;

7) ove il tentativo non riesca o, comunque, trascorsi i termini per la richiesta e per l'espletamento di esso, il lavoratore tramite l'Organizza-

zione sindacale che lo rappresenta può chiedere l'intervento del «Collegio di conciliazione ed arbitrato».

La richiesta di convocazione del collegio, diretta al datore di lavoro ed alla Organizzazione che lo rappresenta o alla quale ha conferito mandato, deve essere inoltrata a pena di decadenza, nel termine di giorni 25 dalla data di ricezione della comunicazione del licenziamento;

8) il Collegio di conciliazione ed arbitrato irrituale, è composto da un rappresentante dei datori di lavoro, da un rappresentante dei lavoratori e da un Presidente.

I rappresentanti sono nominati dalle rispettive Organizzazioni sindacali provinciali. Il Presidente è nominato d'accordo tra le predette Organizzazioni o, in difetto, mediante sorteggio tra i nominativi inclusi in una lista formata di comune intesa tra le Organizzazioni stesse;

9) il Presidente del Collegio, accettato l'incarico, convoca il Collegio e fissa la data ed il luogo per la comparizione delle parti. Il Collegio, sentite le parti ed esperito, se opportuno, tentativo di conciliazione, esprime in forma scritta la propria determinazione, entro 30 giorni dalla richiesta della sua costituzione, ispirandosi a criteri di equità.

Fa carico al datore di lavoro provare le circostanze addotte a motivazione del licenziamento.

10) il Collegio, qualora il licenziamento appaia ingiustificato, invita il datore di lavoro a ripristinare il rapporto con il lavoratore o a revocarne il licenziamento entro 5 giorni o, in mancanza, a corrispondere allo stesso lavoratore una indennità, in aggiunta al trattamento previsto per la cessazione del rapporto dai contratti collettivi.

L'importo di questa indennità è determinato, in relazione alle risultanze dell'istruttoria, all'anzianità di servizio del lavoratore ed alle dimensioni dell'azienda, in misura non inferiore a 26 giornate di retribuzione e non superiore ad 80 giornate dell'ultima retribuzione globale;

11) le eventuali spese per il funzionamento del Collegio sono a carico del datore di lavoro e del lavoratore in parti uguali, per il tramite delle rispettive Organizzazioni sindacali che vi faranno fronte;

12) la presente disciplina non si applica agli operai in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia, salvo quanto

previsto dall'art 6 del D.L. 22. 12.1981 n. 791 convertito nella Legge 26.2.1982 n. 54, per i lavoratori che vogliono continuare a prestare la loro opera sino al raggiungimento dell'anzianità contributiva massima utile, o comunque, non oltre il compimento del 65° anno di età;

13) il presente Accordo decorre dalla data della sua stipulazione ed avrà durata sino al 31 dicembre 1989, intendendosi rinnovato successivamente di anno in anno ove non disdettato da una delle parti contraenti almeno 4 mesi prima della sua scadenza a mezzo lettera raccomandata A.R.

Il presente Accordo resta valido e pienamente operante sino al suo rinnovo.



*Al Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali*  
*di concerto con*  
*il Ministro della Salute*  
*e*  
*il Ministro delle Politiche Agricole,*  
*Alimentari e Forestali*

**VISTO**

l'articolo 3, comma 13, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, e successive modificazioni, di seguito d.lgs. n. 81/2008, il quale dispone che in considerazione della specificità dell'attività esercitata dalle imprese medie e piccole operanti nel settore agricolo, nel rispetto dei livelli generali di tutela di cui alla normativa in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, e limitatamente alle imprese che impiegano lavoratori stagionali ciascuno dei quali non superi le cinquanta giornate lavorative e per un numero complessivo di lavoratori compatibile con gli ordinamenti culturali aziendali, si emanino disposizioni per semplificare gli adempimenti relativi all'informazione, formazione e sorveglianza sanitaria previsti dal decreto medesimo, sentite le organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative del settore sul piano nazionale;

**CONSIDERATO**

l'avviso comune stipulato in data 16 settembre 2011 dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative del settore sul piano nazionale;

**DECRETA**

## **Art. 1**

### *(Campo di applicazione)*

1. Le disposizioni del presente decreto si applicano nei confronti dei lavoratori stagionali che svolgono presso la stessa azienda un numero di giornate non superiore a cinquanta nell'anno, limitatamente a lavorazioni generiche e semplici non richiedenti specifici requisiti professionali.
2. Il presente decreto si applica anche nei confronti dei lavoratori occasionali che svolgono prestazioni di lavoro accessorio di cui all'articolo 70 e seguenti del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, che svolgano attività di carattere stagionale nelle imprese agricole.

## **Art. 2**

### *(Semplificazioni in materia di sorveglianza sanitaria)*

1. In relazione alle lavorazioni di cui al comma 1 dell'articolo 1, ad eccezione di quelle che comportano esposizione a rischi specifici, in relazione ai quali deve essere garantita la effettuazione della sorveglianza sanitaria, gli adempimenti in materia di controllo sanitario si considerano assolti, su scelta del datore di lavoro, senza aggravii di costi per i lavoratori, mediante visita medica preventiva, da effettuarsi dal medico competente ovvero dal dipartimento di prevenzione della ASL.
2. La visita medica preventiva di cui al comma 1 ha validità biennale e consente al lavoratore idoneo di prestare, senza la necessità di ulteriori accertamenti medici, la propria attività di carattere stagionale, nel limite di 50 giornate l'anno, effettuate anche presso altre imprese agricole, senza la necessità di ulteriori accertamenti medici.
3. L'effettuazione e l'esito della visita medica devono risultare da apposita certificazione.
4. Il datore di lavoro è tenuto ad acquisire copia della certificazione di cui al comma 3.
5. Gli enti bilaterali e gli organismi paritetici del settore agricolo e della cooperazione di livello nazionale o territoriale possono adottare iniziative, anche utilizzando lo strumento della convenzione, finalizzate a favorire l'assolvimento degli obblighi in materia di sorveglianza sanitaria per le imprese agricole ed i lavoratori aderenti al sistema di bilateralità, mediante convenzioni con le ASL per effettuare la visita medica preventiva preassuntiva ovvero mediante convenzione con medici competenti in caso di esposizione a rischi specifici. In presenza di una convenzione di cui al precedente capoverso, il medico competente incaricato di effettuare la sorveglianza sanitaria per i lavoratori di cui al presente decreto non è tenuto ad effettuare la visita degli ambienti di lavoro in relazione alle lavorazioni agricole di riferimento. In tal caso, il giudizio di idoneità del medico competente opera i suoi effetti nei confronti di tutti i datori di lavoro convenzionati.

### Art. 3

#### *(Semplificazioni in materia di informazione e formazione)*

1. Gli adempimenti relativi alla informazione e formazione, limitatamente ai lavoratori individuati dal presente decreto, si considerano assolti mediante consegna al lavoratore di appositi documenti, certificati dalla ASL ovvero dagli enti bilaterali e dagli organismi paritetici del settore agricolo e della cooperazione di livello nazionale o territoriale, che contengano indicazioni idonee a fornire conoscenze per l'identificazione, la riduzione e la gestione dei rischi nonché a trasferire conoscenze e procedure utili all'acquisizione di competenze per lo svolgimento in sicurezza dei rispettivi compiti in azienda e all'identificazione e eliminazione, ovvero alla riduzione e gestione, dei rischi in ambiente di lavoro.
2. Ai lavoratori provenienti da altri Paesi deve essere garantita la comprensione della lingua utilizzata nei documenti relativi alla informazione e formazione.

Il presente decreto viene pubblicato sul sito istituzionale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e ne verrà dato apposito avviso nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana.

Roma, 27 MAR. 2013

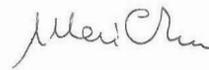
Il Ministro del lavoro e delle  
politiche sociali



Il Ministro della salute



Il Ministro delle politiche  
agricole, alimentari e forestali



**Legge 15 luglio 1966, n. 604. Norme sui licenziamenti individuali.  
(G.U. 6 agosto 1966, n. 195)**

**Art. 1**

Nel rapporto di lavoro a tempo indeterminato, intercedente con datori di lavoro privati o con enti pubblici, ove la stabilità non sia assicurata da norme di legge di regolamento e di contratto collettivo o individuale, il licenziamento del prestatore di lavoro non può avvenire che per giusta causa ai sensi dell'articolo 2119 del codice civile o per giustificato motivo.

**Art. 2**

L'imprenditore deve comunicare per iscritto il licenziamento al prestatore di lavoro. Il prestatore di lavoro può chiedere, entro otto giorni dalla comunicazione, i motivi che hanno determinato il recesso: in tal caso l'imprenditore deve, nei cinque giorni dalla richiesta, comunicarli per iscritto. Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle disposizioni di cui ai precedenti commi è inefficace.

**Art. 3**

Il licenziamento per giustificato motivo con preavviso è determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.

**Art. 4**

Il licenziamento determinato da ragioni di credo politico o fede religiosa, dall'appartenenza ad un sindacato e dalla partecipazione ad attività sindacale è nullo, indipendentemente dalla motivazione adottata.

**Art. 5**

L'onere della prova della sussistenza della giusta causa o del giustificato motivo di licenziamento spetta al datore di lavoro.

## **Art. 6**

Il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro sessanta giorni dalla ricezione della sua comunicazione, con qualsiasi atto scritto, anche extra-giudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale diretto ad impugnare il licenziamento stesso.

Il termine di cui al comma precedente decorre dalla comunicazione del licenziamento ovvero dalla comunicazione dei motivi ove questa non sia contestuale a quella del licenziamento.

A conoscere delle controversie derivanti dall'applicazione della presente legge é competente il pretore.

## **Art. 7**

Quando il prestatore di lavoro non possa avvalersi delle procedure previste dai contratti collettivi o dagli accordi sindacali può promuovere, entro venti giorni dalla comunicazione dei motivi ove questa non sia contestuale a quella del licenziamento, il tentativo di conciliazione presso l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione.

Le parti possono farsi assistere dalle associazioni sindacali a cui sono iscritte o alle quali conferiscono mandato.

Il relativo verbale di conciliazione, in copia autenticata dal direttore dell'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, acquista forza di titolo esecutivo con decreto del pretore.

Il termine di cui al primo comma dell'articolo precedente é sospeso dal giorno della richiesta all'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione fino alla data della comunicazione del deposito in cancelleria del decreto del pretore, di cui al comma precedente o, nel caso di fallimento, del tentativo di conciliazione, fino alla data del relativo verbale.

In caso di esito negativo del tentativo di conciliazione di cui al primo comma le parti possono definire consensualmente la controversia mediante arbitrato irrituale.

### **Art. 8**

Quando risulti accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo, il datore di lavoro é tenuto a riassumere il prestatore di lavoro entro il termine di tre giorni o, in mancanza a risarcire il danno versando una indennità da un minimo di 5 ad un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione, avuto riguardo alla dimensione dell'impresa, all'anzianità di servizio del prestatore di lavoro ed al comportamento delle parti.

La misura massima della predetta indennità é ridotta a otto mensilità per i prestatori di lavoro con anzianità inferiore a trenta mesi e può essere maggiorata fino a quattordici mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai venti anni.

In ogni caso le misure minime e massime della predetta indennità sono ridotte alla metà per i datori di lavoro che occupano fino a sessanta dipendenti.

Per mensilità di retribuzione si intende quella presa a base della determinazione dell'indennità di anzianità.

### **Art. 9**

L'indennità di anzianità è dovuta al prestatore di lavoro in ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

### **Art. 10**

Le norme della presente legge si applicano nei confronti dei prestatori di lavoro che rivestano la qualifica di impiegato e di operaio, ai sensi dell'articolo 2095 del codice civile e, per quelli assunti in prova, si applicano dal momento in cui l'assunzione diviene definitiva e, in ogni caso, quando sono decorsi sei mesi dall'inizio del rapporto di lavoro (1).

### **Art. 11**

Le disposizioni della presente legge non si applicano ai datori di lavoro che occupano fino a trentacinque dipendenti e nei riguardi dei prestatori di lavoro che siano in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia o che abbiano comunque superato il sessantacin-

quesimo anno di età, fatte salvo le disposizioni degli articoli 4 e 9 (2).  
La materia dei licenziamenti collettivi per riduzione di personale é esclusa dalle disposizioni della presente legge.

### **Art.12**

Sono fatte salve le disposizioni di contratti collettivi e accordi sindacali che contengano per la materia disciplinata dalla presente legge, condizioni più favorevoli ai prestatori di lavoro.

### **Art. 13**

Tutti gli atti e i documenti relativi al giudizio alle procedure di conciliazione previsti dalla presente legge sono esenti da bollo imposta di registro e da ogni altra tassa o spesa.

(1) la Corte costituzionale, con sentenza 4 febbraio 1970 n. 14 ha dichiarato l'illegittimità costituzionale di questo articolo «nella parte in cui non comprende gli apprendisti tra i beneficiari dell'indennità dovuta ai sensi dell'art. 9».

La stessa Corte, con sentenza 29 novembre 1973 n. 169 ha dichiarato costituzionalmente illegittimo lo stesso articolo nella parte in cui esclude gli apprendisti dall'applicabilità nei loro confronti degli art. 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 e 11, 12 e 13 della medesima legge nel corso del rapporto di apprendistato.

(2) La Corte costituzionale con sentenza 14 luglio 1971 n. 174, ha dichiarato l'illegittimità di questo comma «nella parte in cui esclude l'applicabilità degli artt. 2 e 5 della stessa legge nei riguardi dei prestatori di lavoro che, senza essere pensionati o in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia abbiano superato il 65° anno di età».

**L. 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori)**  
**Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della**  
**libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e**  
**norme sul collocamento.**

**TITOLO I**  
**Della libertà e dignità del lavoratore**

**Art. 1 - Libertà di opinione.**

1. I lavoratori, senza distinzione di opinioni politiche, sindacali e di fede religiosa, hanno diritto, nei luoghi dove prestano la loro opera, di manifestare liberamente il proprio pensiero, nel rispetto dei principi della Costituzione e delle norme della presente legge.

**Art. 2 - Guardie giurate.**

1. Il datore di lavoro può impiegare le guardie particolari giurate, di cui agli articoli 133 e seguenti del testo unico approvato con regio decreto 18 giugno 1931, numero 773, soltanto per scopi di tutela del patrimonio aziendale.
2. Le guardie giurate non possono contestare ai lavoratori azioni o fatti diversi da quelli che attengono alla tutela del patrimonio aziendale.
3. È fatto divieto al datore di lavoro di adibire alla vigilanza sull'attività lavorativa le guardie di cui al primo comma, le quali non possono accedere nei locali dove si svolge tale attività, durante lo svolgimento della stessa, se non eccezionalmente per specifiche e motivate esigenze attinenti ai compiti di cui al primo comma.
4. In caso di inosservanza da parte di una guardia particolare giurata delle disposizioni di cui al presente articolo, l'Ispettorato del lavoro ne promuove presso il questore la sospensione dal servizio, salvo il provvedimento di revoca della licenza da parte del prefetto nei casi più gravi.

### **Art. 3 - Personale di vigilanza**

1. I nominativi e le mansioni specifiche del personale addetto alla vigilanza dell'attività lavorativa debbono essere comunicati ai lavoratori interessati.

### **Art. 4 - Impianti audiovisivi**

1. È vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.
2. Gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, possono essere installati soltanto previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali, oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro, dettando, ove occorra, le modalità per l'uso di tali impianti.
3. Per gli impianti e le apparecchiature esistenti, che rispondano alle caratteristiche di cui al secondo comma del presente articolo, in mancanza di accordo con le rappresentanze sindacali aziendali o con la commissione interna, l'Ispettorato del lavoro provvede entro un anno dall'entrata in vigore della presente legge, dettando all'occorrenza le prescrizioni per l'adeguamento e le modalità di uso degli impianti suddetti.
4. Contro i provvedimenti dell'Ispettorato del lavoro, di cui ai precedenti secondo e terzo comma, il datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, la commissione interna, oppure i sindacati dei lavoratori di cui al successivo art. 19 possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

### **Art. 5 - Accertamenti sanitari.**

1. Sono vietati accertamenti da parte del datore di lavoro sulla idoneità e sulla infermità per malattia o infortunio del lavoratore dipendente.
2. Il controllo delle assenze per infermità può essere effettuato soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti, i quali sono tenuti a compierlo quando il datore di lavoro lo richieda.
3. Il datore di lavoro ha facoltà di far controllare la idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

### **Art. 6 - Visite personali di controllo.**

1. Le visite personali di controllo sul lavoratore sono vietate fuorché nei casi in cui siano indispensabili ai fini della tutela del patrimonio aziendale, in relazione alla qualità degli strumenti di lavoro o delle materie prime o dei prodotti.
2. In tali casi le visite personali potranno essere effettuate soltanto a condizione che siano eseguite all'uscita dei luoghi di lavoro, che siano salvaguardate la dignità e la riservatezza del lavoratore e che avvengano con l'applicazione di sistemi di selezione automatica riferiti alla collettività o a gruppi di lavoratori.
3. Le ipotesi nelle quali possono essere disposte le visite personali, nonché, ferme restando le condizioni di cui al secondo comma del presente articolo, le relative modalità debbono essere concordate dal datore di lavoro con le rappresentanze sindacali aziendali oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro.
4. Contro i provvedimenti dell'Ispettorato del lavoro di cui al precedente comma, il datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, la commissione interna, oppure i sindacati

dei lavoratori di cui al successivo articolo 19 possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

### **Art. 7 - Sanzioni disciplinari.**

1. Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano.
2. Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.
3. Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.
4. Fermo restando quanto disposto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; inoltre la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione base e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per più di dieci giorni.
5. In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.
6. Salvo analoghe procedure previste dai contratti collettivi di lavoro e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tra-

mite l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.

7. Qualora il datore di lavoro non provveda, entro dieci giorni dall'invito rivoltagli dall'ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.
8. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

### **Art. 8 - Divieto di indagini sulle opinioni.**

1. È fatto divieto al datore di lavoro, ai fini dell'assunzione, come nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro, di effettuare indagini, anche a mezzo di terzi, sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore, nonché su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore.

### **Art. 9 - Tutela della salute e dell'integrità fisica.**

1. I lavoratori, mediante loro rappresentanze, hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.

### **Art. 10 - Lavoratori studenti.**

1. I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali.
2. I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti.
3. Il datore di lavoro potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al primo e secondo comma.

### **Art. 11 - Attività culturali, ricreative e assistenziali e controlli sul servizio di mensa.**

1. Le attività culturali, ricreative ed assistenziali promosse nell'azienda sono gestite da organismi formati a maggioranza dai rappresentanti dei lavoratori.
2. Le rappresentanze sindacali aziendali, costituite a norma dell'art. 19, hanno diritto di controllare la qualità del servizio di mensa secondo modalità stabilite dalla contrattazione collettiva.

### **Art. 12 - Istituti di patronato.**

1. Gli istituti di patronato e di assistenza sociale, riconosciuti dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale, per l'adempimento dei compiti di cui al D.Lgs.C.P.S. 29 luglio 1947, n. 804, hanno diritto di svolgere, su un piano di parità, la loro attività all'interno dell'azienda, secondo le modalità da stabilirsi con accordi aziendali.

### **Art. 13 - Mansioni del lavoratore.**

1. L'articolo 2103 del codice civile è sostituito dal seguente: “Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo fissato dai contratti collettivi, e comunque non superiore a tre mesi. Egli non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. Ogni patto contrario è nullo”.

## **TITOLO II** **Della libertà sindacale**

### **Art. 14 - Diritto di associazione e di attività sindacale.**

1. Il diritto di costituire associazioni sindacali, di aderirvi e di svolgere attività sindacale, è garantito a tutti i lavoratori all'interno dei luoghi di lavoro.

### **Art. 15 - Atti discriminatori.**

1. È nullo qualsiasi patto od atto diretto a:
  - a) subordinare l'occupazione di un lavoratore alla condizione che aderisca o non aderisca ad una associazione sindacale ovvero cessi di farne parte;

- b) licenziare un lavoratore, discriminarlo nella assegnazione di qualifiche o mansioni, nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari, o recargli altrimenti pregiudizio a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero.
2. Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano altresì ai patti o atti diretti a fini di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso.

### **Art. 16 - Trattamenti economici collettivi discriminatori.**

1. È vietata la concessione di trattamenti economici di maggior favore aventi carattere discriminatorio a mente dell'articolo 15.
2. Il pretore, su domanda dei lavoratori nei cui confronti è stata attuata la discriminazione di cui al comma precedente o delle associazioni sindacali alle quali questi hanno dato mandato, accertati i fatti, condanna il datore di lavoro al pagamento, a favore del fondo adeguamento pensioni, di una somma pari all'importo dei trattamenti economici di maggior favore illegittimamente corrisposti nel periodo massimo di un anno.

### **Art. 17 - Sindacati di comodo.**

1. È fatto divieto ai datori di lavoro ed alle associazioni di datori di lavoro di costituire o sostenere, con mezzi finanziari o altrimenti, associazioni sindacali di lavoratori.

## **Art. 18 - Reintegrazione nel posto di lavoro.**

1. Ferme restando l'esperibilità delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, il giudice con la sentenza con cui dichiara inefficace il licenziamento ai sensi dell'articolo 2 della predetta legge o annulla il licenziamento intimato senza giusta causa o giustificato motivo, ovvero ne dichiara la nullità a norma della legge stessa, ordina al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento occupa alle sue dipendenze più di quindici prestatori di lavoro o più di cinque se trattasi di imprenditore agricolo, di reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro. Tali disposizioni si applicano altresì ai datori di lavoro, imprenditori e non imprenditori, che nell'ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti ed alle imprese agricole che nel medesimo ambito territoriale occupano più di cinque dipendenti, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti, e in ogni caso al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che occupa alle sue dipendenze più di sessanta prestatori di lavoro.
2. Ai fini del computo del numero dei prestatori di lavoro di cui primo comma si tiene conto anche dei lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro, dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale, per la quota di orario effettivamente svolto, tenendo conto, a tale proposito, che il computo delle unità lavorative fa riferimento all'orario previsto dalla contrattazione collettiva del settore. Non si computano il coniuge ed i parenti del datore di lavoro entro il secondo grado in linea diretta e in linea collaterale.
3. Il computo dei limiti occupazionali di cui al secondo comma non incide su norme o istituti che prevedono agevolazioni finanziarie o creditizie.
4. Il giudice con la sentenza di cui al primo comma condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licen-

ziamento di cui sia stata accertata l'inefficacia o l'invalidità stabilendo un'indennità commisurata alla retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione e al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali dal momento del licenziamento al momento dell'effettiva reintegrazione; in ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità di retribuzione globale di fatto.

5. Fermo restando il diritto al risarcimento del danno così come previsto al quarto comma, al prestatore di lavoro è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a quindici mensilità di retribuzione globale di fatto. Qualora il lavoratore entro trenta giorni dal ricevimento dell'invito del datore di lavoro non abbia ripreso il servizio, né abbia richiesto entro trenta giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza il pagamento dell'indennità di cui al presente comma, il rapporto di lavoro si intende risolto allo spirare dei termini predetti.
6. La sentenza pronunciata nel giudizio di cui al primo comma è provvisoriamente esecutiva.
7. Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22, su istanza congiunta del lavoratore e del sindacato cui questi aderisce o conferisca mandato, il giudice, in ogni stato e grado del giudizio di merito, può disporre con ordinanza, quando ritenga irrilevanti o insufficienti gli elementi di prova forniti dal datore di lavoro, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro.
8. L'ordinanza di cui al comma precedente può essere impugnata con reclamo immediato al giudice medesimo che l'ha pronunciata. Si applicano le disposizioni dell'articolo 178, terzo, quarto, quinto e sesto comma del codice di procedura civile.
9. L'ordinanza può essere revocata con la sentenza che decide la causa.
10. Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22, il datore di lavoro che non ottempera alla sentenza di cui al primo comma ovvero all'ordinanza di cui al quarto comma, non impugnata

o confermata dal giudice che l'ha pronunciata, è tenuto anche, per ogni giorno di ritardo, al pagamento a favore del Fondo adeguamento pensioni di una somma pari all'importo della retribuzione dovuta al lavoratore.

### **TITOLO III** **Dell'attività sindacale**

#### **Art. 19 - Costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali.**

1. Rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva, nell'ambito:
  - a) delle associazioni aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale;
  - b) delle associazioni sindacali, non affiliate alle predette confederazioni, che siano firmatarie di contratti collettivi nazionali o provinciali di lavoro applicati nell'unità produttiva.
2. Nell'ambito di aziende con più unità produttive le rappresentanze sindacali possono istituire organi di coordinamento.

#### **Art. 20 - Assemblea.**

1. I lavoratori hanno diritto di riunirsi, nella unità produttiva in cui prestano la loro opera, fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro, nei limiti di dieci ore annue, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione. Migliori condizioni possono essere stabilite dalla contrattazione collettiva.
2. Le riunioni - che possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi - sono indette, singolarmente o congiuntamente, dalle rappresentanze sindacali aziendali nell'unità produttiva, con ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro e secondo l'ordine di precedenza delle convocazioni, comunicate al datore di lavoro.

3. Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni del sindacato che ha costituito la rappresentanza sindacale aziendale.
4. Ulteriori modalità per l'esercizio del diritto di assemblea possono essere stabilite dai contratti collettivi di lavoro, anche aziendali.

### **Art. 21 - Referendum.**

1. Il datore di lavoro deve consentire nell'ambito aziendale lo svolgimento, fuori dell'orario di lavoro, di referendum, sia generali che per categoria, su materie inerenti all'attività sindacale, indetti da tutte le rappresentanze sindacali aziendali tra i lavoratori, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti alla unità produttiva e alla categoria particolarmente interessata.
2. Ulteriori modalità per lo svolgimento del referendum possono essere stabilite dai contratti collettivi di lavoro anche aziendali.

### **Art. 22 - Trasferimento dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali.**

1. Il trasferimento dall'unità produttiva dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui al precedente articolo 19, dei candidati e dei membri di commissione interna può essere disposto solo previo nulla osta delle associazioni sindacali di appartenenza.
2. Le disposizioni di cui al comma precedente ed ai commi quarto, quinto, sesto e settimo dell'articolo 18 si applicano sino alla fine del terzo mese successivo a quello in cui è stata eletta la commissione interna per i candidati nelle elezioni della commissione stessa e sino alla fine dell'anno successivo a quello in cui è cessato l'incarico per tutti gli altri.

## **Art. 23 - Permessi retribuiti.**

1. I dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.
2. Salvo clausole più favorevoli dei contratti collettivi di lavoro hanno diritto ai permessi di cui al primo comma almeno:
  - a) un dirigente per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;
  - b) un dirigente ogni 300 o frazione di 300 dipendenti per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 3.000 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;
  - c) un dirigente ogni 500 o frazione di 500 dipendenti della categoria per cui è organizzata la rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero minimo di cui alla precedente lettera b).
3. I permessi retribuiti di cui al presente articolo non potranno essere inferiori a otto ore mensili nelle aziende di cui alle lettere b) e c) del comma precedente; nelle aziende di cui alla lettera a) i permessi retribuiti non potranno essere inferiori ad un'ora all'anno per ciascun dipendente.
4. Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al primo comma deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali.

### **Art. 24 - Permessi non retribuiti.**

1. I dirigenti sindacali aziendali di cui all'articolo 23 hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a otto giorni all'anno.
2. I lavoratori che intendano esercitare il diritto di cui al comma precedente devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola tre giorni prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali.

### **Art. 25 - Diritto di affissione.**

1. Le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di affiggere, su appositi spazi, che il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'unità produttiva, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

### **Art. 26 - Contributi sindacali.**

1. [ I lavoratori hanno diritto di raccogliere contributi e di svolgere opera di proselitismo per le loro organizzazioni sindacali all'interno dei luoghi di lavoro, senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale.
2. [Le associazioni sindacali dei lavoratori hanno diritto di percepire, tramite ritenuta sul salario nonché sulle prestazioni erogate per conto degli enti previdenziali, i contributi sindacali che i lavoratori intendono loro versare, con modalità stabilite dai contratti collettivi di lavoro, che garantiscono la segretezza del versamento effettuato dal lavoratore a ciascuna associazione sindacale].

3. [Nelle aziende nelle quali il rapporto di lavoro non è regolato da contratti collettivi, il lavoratore ha diritto di chiedere il versamento del contributo sindacale all'associazione da lui indicata].

### **Art. 27 - Locali delle rappresentanze sindacali aziendali.**

1. Il datore di lavoro nelle unità produttive con almeno 200 dipendenti pone permanentemente a disposizione delle rappresentanze sindacali aziendali, per l'esercizio delle loro funzioni, un idoneo locale comune all'interno dell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.
2. Nelle unità produttive con un numero inferiore di dipendenti le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di usufruire, ove ne facciano richiesta, di un locale idoneo per le loro riunioni.

## **TITOLO IV**

### **Disposizioni varie e generali**

### **Art. 28 - Repressione della condotta antisindacale.**

1. Qualora il datore di lavoro ponga in essere comportamenti diretti ad impedire o limitare l'esercizio della libertà e della attività sindacale nonché del diritto di sciopero, su ricorso degli organismi locali delle associazioni sindacali nazionali che vi abbiano interesse, il pretore del luogo ove è posto in essere il comportamento denunciato, nei due giorni successivi, convocate le parti ed assunte sommarie informazioni, qualora ritenga sussistente la violazione di cui al presente comma, ordina al datore di lavoro, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti.

2. L'efficacia esecutiva del decreto non può essere revocata fino alla sentenza con cui il pretore in funzione di giudice del lavoro definisce il giudizio instaurato a norma del comma successivo.
3. Contro il decreto che decide sul ricorso è ammessa, entro 15 giorni dalla comunicazione del decreto alle parti opposizione davanti al pretore in funzione di giudice del lavoro che decide con sentenza immediatamente esecutiva. Si osservano le disposizioni degli articoli 413 e seguenti del codice di procedura civile.
4. Il datore di lavoro che non ottempera al decreto, di cui al primo comma, o alla sentenza pronunciata nel giudizio di opposizione è punito ai sensi dell'articolo 650 del codice penale.
5. L'autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi stabiliti dall'articolo 36 del codice penale.
6. [Se il comportamento di cui al primo comma è posto in essere da una amministrazione statale o da un altro ente pubblico non economico, l'azione è proposta con ricorso davanti al pretore competente per territorio].
7. [Qualora il comportamento antisindacale sia lesivo anche di situazioni soggettive inerenti al rapporto di impiego, le organizzazioni sindacali di cui al primo comma, ove intendano ottenere anche la rimozione dei provvedimenti lesivi delle predette situazioni, propongono il ricorso davanti al tribunale amministrativo regionale competente per territorio, che provvede in via di urgenza con le modalità di cui al primo comma. Contro il decreto che decide sul ricorso è ammessa, entro quindici giorni dalla comunicazione del decreto alle parti, opposizione davanti allo stesso tribunale, che decide con sentenza immediatamente esecutiva].

### **Art. 29 - Fusione delle rappresentanze sindacali aziendali.**

1. Quando le rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 si siano costituite nell'ambito di due o più delle associazioni di cui alle lettere a) e b) del primo comma dell'articolo predetto, nonché nella ipotesi di fusione di più rappresentanze sindacali, i limiti numerici stabiliti dall'articolo 23, secondo comma, si intendono riferiti a ciascuna delle associazioni sindacali unitariamente rappresentate nella unità produttiva.
2. Quando la formazione di rappresentanze sindacali unitarie consegua alla fusione delle associazioni di cui alle lettere a) e b) del primo comma dell'articolo 19, i limiti numerici della tutela accordata ai dirigenti di rappresentanze sindacali aziendali, stabiliti in applicazione dell'articolo 23, secondo comma, ovvero del primo comma del presente articolo restano immutati.

### **Art. 30 - Permessi per i dirigenti provinciali e nazionali.**

1. I componenti degli organi direttivi, provinciali e nazionali, delle associazioni di cui all'articolo 19 hanno diritto a permessi retribuiti, secondo le norme dei contratti di lavoro, per la partecipazione alle riunioni degli organi suddetti.

### **Art. 31 - Aspettativa dei lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali.**

1. I lavoratori che siano eletti membri del Parlamento nazionale o del Parlamento europeo o di assemblee regionali ovvero siano chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato.
2. La medesima disposizione si applica ai lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali.

3. I periodi di aspettativa di cui ai precedenti commi sono considerati utili, a richiesta dell'interessato, ai fini del riconoscimento del diritto e della determinazione della misura della pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria di cui al R.D.L. 4 ottobre 1935, n. 1827, e successive modifiche ed integrazioni, nonché a carico di enti, fondi, casse e gestioni per forme obbligatorie di previdenza sostitutive della assicurazione predetta, o che ne comportino comunque l'esonero.
4. Durante i periodi di aspettativa l'interessato, in caso di malattia, conserva il diritto alle prestazioni a carico dei competenti enti preposti alla erogazione delle prestazioni medesime.
5. Le disposizioni di cui al terzo e al quarto comma non si applicano qualora a favore dei lavoratori siano previste forme previdenziali per il trattamento di pensione e per malattia, in relazione all'attività espletata durante il periodo di aspettativa.

**Art. 32 - Permessi ai lavoratori chiamati a  
funzioni pubbliche elettive.**

1. I lavoratori eletti alla carica di consigliere comunale o provinciale che non chiedano di essere collocati in aspettativa sono, a loro richiesta, autorizzati ad assentarsi dal servizio per il tempo strettamente necessario all'espletamento del mandato, senza alcuna decurtazione della retribuzione.
2. I lavoratori eletti alla carica di sindaco o di assessore comunale, ovvero di presidente di giunta provinciale o di assessore provinciale hanno diritto anche a permessi non retribuiti per un minimo di trenta ore mensili.

**TITOLO V**  
**Norme sul collocamento**

**Art. 33 - Collocamento.**

1. La commissione per il collocamento, di cui all'articolo 26 della legge 29 aprile 1949, n. 264, è costituita obbligatoriamente presso le sezioni zonali, comunali e frazionali degli Uffici provinciali del lavoro e della massima occupazione, quando ne facciano richiesta le organizzazioni sindacali dei lavoratori più rappresentative.
2. Alla nomina della commissione provvede il direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, il quale, nel richiedere la designazione dei rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro, tiene conto del grado di rappresentatività delle organizzazioni sindacali e assegna loro un termine di 15 giorni, decorso il quale provvede d'ufficio.
3. La commissione è presieduta dal dirigente della sezione zonale, comunale, frazionale, ovvero da un suo delegato, e delibera a maggioranza dei presenti. In caso di parità prevale il voto del presidente.
4. La commissione ha il compito di stabilire e di aggiornare periodicamente la graduatoria delle precedenze per l'avviamento al lavoro, secondo i criteri di cui al quarto comma dell'articolo 15 della legge 29 aprile 1949, n. 264.
5. Salvo il caso nel quale sia ammessa la richiesta nominativa, la sezione di collocamento, nella scelta del lavoratore da avviare al lavoro, deve uniformarsi alla graduatoria di cui al comma precedente, che deve essere esposta al pubblico presso la sezione medesima e deve essere aggiornata ad ogni chiusura dell'ufficio con la indicazione degli avviati.
6. Devono altresì essere esposte al pubblico le richieste numeriche che pervengono dalle ditte.
7. La commissione ha anche il compito di rilasciare il nulla osta per l'avviamento al lavoro ad accoglimento di richieste nominative o

di quelle di ogni altro tipo che siano disposte dalle leggi o dai contratti di lavoro. Nei casi di motivata urgenza, l'avviamento è provvisoriamente autorizzato dalla sezione di collocamento e deve essere convalidato dalla commissione di cui al primo comma del presente articolo, entro dieci giorni. Dei dinieghi di avviamento al lavoro per richiesta nominativa deve essere data motivazione scritta su apposito verbale in duplice copia, una da tenere presso la sezione di collocamento e l'altra presso il direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro. Tale motivazione scritta deve essere immediatamente trasmessa al datore di lavoro richiedente.

8. Nel caso in cui la commissione neghi la convalida ovvero non si pronunci entro venti giorni dalla data della comunicazione di avviamento, gli interessati possono inoltrare ricorso al direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro, il quale decide in via definitiva, su conforme parere della commissione di cui all'articolo 25 della legge 29 aprile 1949, n. 264.
9. I turni di lavoro di cui all'articolo 16 della legge 29 aprile 1949, n. 264, sono stabiliti dalla commissione e in nessun caso possono essere modificati dalla sezione.
10. Il direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro annulla d'ufficio i provvedimenti di avviamento e di diniego di avviamento al lavoro in contrasto con le disposizioni di legge. Contro le decisioni del direttore dell'ufficio provinciale del lavoro è ammesso ricorso al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.
11. Per il passaggio del lavoratore dall'azienda nella quale è occupato ad un'altra occorre il nulla osta della sezione di collocamento competente.
12. Ai datori di lavoro che non assumono i lavoratori per il tramite degli uffici di collocamento, sono applicate le sanzioni previste dall'articolo 38 della presente legge.
13. Le norme contenute nella legge 29 aprile 1949, n. 264, rimangono in vigore in quanto non modificate dalla presente legge.

### **Art. 34 - Richieste nominative di manodopera.**

1. A decorrere dal novantesimo giorno dall'entrata in vigore della presente legge, le richieste nominative di manodopera da avviare al lavoro sono ammesse esclusivamente per i componenti del nucleo familiare del datore di lavoro, per i lavoratori di concetto e per gli appartenenti a ristrette categorie di lavoratori altamente specializzati, da stabilirsi con decreto del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, sentita la commissione centrale di cui alla legge 29 aprile 1949, n. 264.

## **TITOLO VI**

### **Disposizioni finali e penali**

#### **Art. 35 - Campo di applicazione.**

1. Per le imprese industriali e commerciali, le disposizioni del titolo III, ad eccezione del primo comma dell'articolo 27, della presente legge si applicano a ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo che occupa più di quindici dipendenti. Le stesse disposizioni si applicano alle imprese agricole che occupano più di cinque dipendenti.
2. Le norme suddette si applicano, altresì, alle imprese industriali e commerciali che nell'ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti ed alle imprese agricole che nel medesimo ambito territoriale occupano più di cinque dipendenti anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti.
3. Ferme restando le norme di cui agli articoli 1, 8, 9, 14, 15, 16 e 17, i contratti collettivi di lavoro provvedono ad applicare i principi di cui alla presente legge alle imprese di navigazione per il personale navigante.

### **Art. 36 - Obblighi dei titolari di benefici accordati dallo Stato e degli appaltatori di opere pubbliche.**

1. Nei provvedimenti di concessione di benefici accordati ai sensi delle vigenti leggi dallo Stato a favore di imprenditori che esercitano professionalmente un'attività economica organizzata e nei capitolati di appalto attinenti all'esecuzione di opere pubbliche, deve essere inserita la clausola esplicita determinante l'obbligo per il beneficiario o appaltatore di applicare o di far applicare nei confronti dei lavoratori dipendenti condizioni non inferiori a quelle risultanti dai contratti collettivi di lavoro della categoria e della zona.
2. Tale obbligo deve essere osservato sia nella fase di realizzazione degli impianti o delle opere che in quella successiva, per tutto il tempo in cui l'imprenditore beneficia delle agevolazioni finanziarie e creditizie concesse dallo Stato ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.
3. Ogni infrazione al suddetto obbligo che sia accertata dall'Ispettorato del lavoro viene comunicata immediatamente ai Ministri nella cui amministrazione sia stata disposta la concessione del beneficio o dell'appalto. Questi adotteranno le opportune determinazioni, fino alla revoca del beneficio, e nei casi più gravi o nel caso di recidiva potranno decidere l'esclusione del responsabile, per un tempo fino a cinque anni, da qualsiasi ulteriore concessione di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero da qualsiasi appalto.
4. Le disposizioni di cui ai commi precedenti si applicano anche quando si tratti di agevolazioni finanziarie e creditizie ovvero di appalti concessi da enti pubblici, ai quali l'Ispettorato del lavoro comunica direttamente le infrazioni per l'adozione delle sanzioni.

### **Art. 37 - Applicazione ai dipendenti da enti pubblici.**

1. Le disposizioni della presente legge si applicano anche ai rapporti di lavoro e di impiego dei dipendenti da enti pubblici che svolgano esclusivamente o prevalentemente attività economica. Le disposizioni della presente legge si applicano altresì ai rapporti di impiego dei dipendenti dagli altri enti pubblici, salvo che la materia sia diversamente regolata da norme speciali.

### **Art. 38 - Disposizioni penali.**

1. Le violazioni degli articoli 2, 4, 5, 6, 8 e 15, primo comma lettera a), sono punite, salvo che il fatto non costituisca più grave reato, con l'ammenda da lire 300.000 a lire 3.000.000 o con l'arresto da 15 giorni ad un anno.
2. Nei casi più gravi le pene dell'arresto e dell'ammenda sono applicate congiuntamente.
3. Quando per le condizioni economiche del reo, l'ammenda stabilita nel primo comma può presumersi inefficace anche se applicata nel massimo, il giudice ha facoltà di aumentarla fino al quintuplo.
4. Nei casi previsti dal secondo comma, l'autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi stabiliti dall'articolo 36 del codice penale.

### **Art. 39 - Versamento delle ammende al Fondo adeguamento pensioni.**

1. L'importo delle ammende è versato al Fondo adeguamento pensioni dei lavoratori.

### **Art. 40 - Abrogazione delle disposizioni contrastanti.**

1. Ogni disposizione in contrasto con le norme contenute nella presente legge è abrogata.
2. Restano salve le condizioni dei contratti collettivi e degli accordi sindacali più favorevoli ai lavoratori.

### **Art. 41 - Esenzioni fiscali.**

1. Tutti gli atti e documenti necessari per la attuazione della presente legge e per l'esercizio dei diritti connessi, nonché tutti gli atti e documenti relativi ai giudizi nascenti dalla sua applicazione sono esenti da bollo, imposte di registro o di qualsiasi altra specie e da tasse.

**L. 5 marzo 1977, n. 54**  
**Disposizioni in materia di giorni festivi.**  
**Pubblicata nella Gazzetta Ufficiale 7 marzo 1977, n. 63.**

1. I seguenti giorni cessano di essere considerati festivi agli effetti civili: Epifania; S. Giuseppe; Ascensione; Corpus Domini; SS. Apostoli Pietro e Paolo (1)

A decorrere dal 1977 la celebrazione della festa nazionale della Repubblica e quella della festa dell'Unità nazionale hanno luogo rispettivamente nella prima domenica di giugno e nella prima domenica di novembre. Cessano pertanto di essere considerati festivi i giorni 2 giugno e 4 novembre (2)

2. Le solennità civili previste dalla legge 27 maggio 1949, n. 260, e dalla legge 4 marzo 1958, n. 132, non determinano riduzioni dell'orario di lavoro negli uffici pubblici.

È fatto divieto di consentire negli uffici pubblici riduzioni dell'orario di lavoro che non siano autorizzate da norme di legge.

3. Le ricorrenze indicate negli articoli 1 e 2, che cadano nei giorni feriali, non costituiscono giorni di vacanza né possono comportare riduzione di orario per le scuole di ogni ordine e grado.

4. La presente legge entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale.

**Legge Regionale 26 ottobre 2006, n. 28**  
**“Disciplina in materia di contrasto al lavoro non regolare”**

IL CONSIGLIO REGIONALE  
HA APPROVATO

IL PRESIDENTE  
DELLA GIUNTA REGIONALE

PROMULGA

la seguente legge:

**Art. 1 - Disposizioni generali**

1. La Regione Puglia individua indirizzi, modalità e misure per favorire l'emersione del lavoro irregolare attraverso la concertazione con le parti sociali e le istituzioni responsabili, nel rispetto delle rispettive competenze. In tale quadro favorisce, nei modi da definirsi con apposito regolamento, interventi specifici di educazione alla legalità nelle scuole secondarie di secondo grado rivolti agli alunni, alle famiglie e, più in generale, ai cittadini.
2. Nei provvedimenti di concessione di benefici accordati a qualsiasi titolo dalla Regione Puglia, in via diretta o indiretta, ai sensi delle vigenti leggi regionali, a favore di datori di lavoro, imprenditori e non imprenditori, nei capitolati di appalto della Regione Puglia, Aziende sanitarie ed Enti partecipati attinenti all'esecuzione di opere o servizi, nei bandi per l'erogazione da parte della Regione Puglia a favore di datori di lavoro, imprenditori e non imprenditori, di fondi comuni-

tari, nazionali e regionali deve essere inserita la clausola esplicita determinante l'obbligo per il beneficiario, appaltatore o sub appaltatore di applicare o di far applicare nei confronti dei lavoratori dipendenti o, nel caso di cooperative, dei soci, quale che sia la qualificazione giuridica del rapporto di lavoro intercorrente, contratti collettivi nazionali e territoriali del settore di appartenenza, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dalle associazioni dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

3. L'obbligo di cui al comma 2 deve essere osservato per tutto il tempo in cui l'imprenditore beneficia delle agevolazioni concesse, anche in via indiretta, dalla Regione Puglia, sino all'approvazione della rendicontazione ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.
4. In ogni caso, nei provvedimenti di cui al comma 2, deve essere richiesto ai beneficiari il possesso di un documento unico di regolarità contributiva, ai sensi della normativa vigente.
5. Ogni infrazione al suddetto obbligo che sia stata accettata dai competenti organi ispettivi comporta, a titolo di sanzione e in relazione alla gravità dell'inadempimento, la riduzione delle erogazioni spettanti, o il loro recupero parziale o totale e nei casi più gravi o di recidiva l'esclusione del responsabile, per un tempo fino a cinque anni, da qualsiasi ulteriore concessione di benefici ovvero da qualsiasi appalto ovvero da qualsiasi finanziamento. L'avvio e la conclusione del relativo procedimento sono comunicati entro dieci giorni all'Assessorato agli affari generali della Regione Puglia.
6. Entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, i Direttori generali delle Aziende sanitarie locali (ASL) e i rappresentanti legali degli Enti partecipati della Regione sono tenuti a verificare i contratti in essere rispetto alle prescrizioni della presente legge. Nel caso siano riscontrate gravi irregolarità, i contratti si intendono risolti di diritto.

7. L'inosservanza delle norme di cui al comma 6 è elemento di valutazione negativa nelle verifiche dell'operato dei direttori generali e dei legali rappresentanti degli Enti partecipati della Regione.
8. La dimostrazione del rispetto degli indici di congruità di cui all'articolo 2, comma 3, è condizione per l'accesso a qualunque beneficio economico e normativo, per la partecipazione a bandi e/o gare d'appalto, per il godimento di azioni da parte della Regione Puglia, a qualunque titolo, anche in forma indiretta, di fondi comunitari, nazionali e regionali. Quanto previsto dal presente comma si applica ai datori di lavoro a partire dal terzo anno di attività, a condizione che non vi sia una sostanziale coincidenza degli assetti proprietari, o dei legali rappresentanti, con un'impresa già esistente, o una situazione di controllo da parte di un'impresa già esistente. È in ogni caso esclusa, ai fini della presente legge, l'applicazione dell'articolo 49 del decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163 (Codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture in attuazione delle direttive 2004/17/CE e 2004/18/CE).
9. La Regione Puglia promuove la redazione di protocolli d'intesa tra le Amministrazioni pubbliche presenti sul territorio regionale e le organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative sul piano regionale, nei quali la committenza pubblica assuma quale criterio per gli appalti di opere, servizi e forniture la previa quantificazione degli oneri di personale, nel rispetto delle leggi in materia di lavoro e dei contratti collettivi nazionali e territoriali del settore di appartenenza, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dalle associazioni dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

## **Art. 2 - Norme per la trasparenza e la legalità**

1. Il datore di lavoro che beneficia delle agevolazioni e delle erogazioni di cui all'articolo 1 è tenuto a presentare al competente Centro territoriale per l'impiego la comunicazione di cui all'articolo 9 bis, comma 2, del decreto legge 1° ottobre 1996, n. 510 (Disposizioni urgenti in materia di lavori socialmente utili, di interventi a sostegno del reddito e nel settore previdenziale), convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, come sostituito all'articolo 6, comma 2, del decreto legislativo 19 dicembre 2002, n. 297 (Disposizioni modificative e correttive del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, recante norme per agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, in attuazione dell'articolo 45, comma 1, lettera a), della legge 17 maggio 1999, n. 144), il giorno antecedente a quello dell'effettivo inizio del rapporto di lavoro, mediante documentazione avente data certa. In caso di urgenze connesse a esigenze produttive, la comunicazione di cui sopra può essere effettuata entro cinque giorni dalla data di instaurazione del rapporto di lavoro, fermo restando l'obbligo di comunicare entro il giorno antecedente, anche in via telematica mediante documentazione avente data certa, la data di inizio della prestazione e le generalità del lavoratore e del datore di lavoro.
2. In caso di inadempimento dell'obbligo di cui al comma 1, si applicano le sanzioni previste dall'articolo 1, comma 5, della presente legge e, comunque, la Regione Puglia, provvede alla riduzione o all'eventuale recupero delle agevolazioni e delle erogazioni concesse nella misura di euro 10 mila per ogni lavoratore o lavoratrice per i quali sia stata omessa o ritardata la comunicazione di cui al comma 1.
3. Entro centottanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, la Regione Puglia procede all'individuazione, di concerto con le organizzazioni datoriali e sindacali maggiormente rappresentative sul piano regionale rispettivamente nei settori di cui all'articolo 2,

commi 2 e 4, lettere *a*), *b*), *c*) e *d*), della legge 30 dicembre 1986, n. 936 (Norme sul Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro), di indici di congruità, articolati per settore e per le categorie di imprese di cui all'articolo 2 del decreto del Ministro delle attività produttive 18 aprile 2005 (Adeguamento alla disciplina comunitaria dei criteri di individuazione di piccole e medie imprese). Gli indici di congruità definiscono il rapporto tra la quantità e qualità dei beni e dei servizi offerti dai datori di lavoro, imprenditori e non imprenditori, e la qualità delle ore lavorate, nonché la deviazione percentuale dell'indice individuato che sia da considerare normale. Le Università pugliesi e gli organi ispettivi operanti sul territorio regionale saranno invitati a partecipare, con finalità di supporto tecnico e scientifico, alla definizione degli indici di congruità stessi.

4. Ai fini dell'applicazione delle previsioni di cui al comma 3, i datori di lavoro, imprenditori e non imprenditori, sono obbligati all'atto della domanda di attribuzione di benefici o della partecipazione a gare di appalto o della richiesta di erogazione di fondi e sino all'avvenuta conclusione del rapporto o all'avvenuta rendicontazione delle somme erogate, a fornire annualmente copia della dichiarazione annuale IVA e dei libri paga contenenti le indicazioni di cui all'articolo 20, comma 1, del decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124 (Testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali).
5. La difformità dagli indici di congruità di cui al comma 3, intesa come deviazione superiore ai limiti definiti nello stesso comma 3, viene segnalata al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, a opera della Regione Puglia - Assessorato al lavoro - entro e non oltre sei mesi dalla data di ricezione dei dati indicati al comma 4.
6. Il datore di lavoro che sia stato destinatario della segnalazione di cui al comma 5, può, nel termine perentorio di trenta giorni dalla data di

ricezione della segnalazione stessa, fornire documentazione idonea, illustrando le ragioni di fatto e di diritto per le quali la diffonità dagli indici di congruità sia da ritenere inesistente o giustificabile. L'Amministrazione regionale - Assessorato al lavoro - decide nel termine perentorio di sessanta giorni, decorsi i quali le giustificazioni del datore di lavoro s'intendono accolte. Nel caso di mancato accoglimento delle giustificazioni, l'Amministrazione provvede, secondo il principio di proporzionalità, alla riduzione o alla revoca e all'eventuale recupero, parziale o totale, delle agevolazioni e delle erogazioni concesse. Non si produce alcun altro effetto, e in particolare non si producono effetti sui rapporti di lavoro o con gli enti previdenziali.

7. Gli indici di congruità di cui al comma 3 sono oggetto di revisione nel caso di concorde richiesta alla Regione Puglia dalle parti indicate al medesimo comma o, in via ordinaria, ogni tre anni.

### **Art. 3 - Azione ispettiva**

1. La Regione Puglia destina le risorse di cui all'articolo 6, nel limite massimo del dieci per cento, al rafforzamento dell'attività ispettiva sul territorio regionale, in conformità ai programmi condivisi dalla Commissione regionale per l'emersione del lavoro non regolare. A tal fine, sono sottoscritti appositi protocolli d'intesa con il Ministero del lavoro, con lo scopo di garantire il controllo dei datori di lavoro beneficiari degli interventi di cui all'articolo 1.

#### **Art. 4 - Osservatorio regionale sul lavoro non regolare e banca dati**

1. Entro centottanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, la Regione Puglia istituisce l'Osservatorio regionale sul lavoro non regolare, con la funzione di effettuare studi e analisi delle principali problematiche dell'economia sommersa, del lavoro irregolare e dei loro riflessi sul mercato del lavoro e di creare una banca dati integrata, al fine di interagire con le istituzioni pubbliche competenti, di sorvegliare l'applicazione delle previsioni della presente legge, nonché di ricavare indicatori utili allo studio del fenomeno del lavoro non regolare alla definizione degli indici di congruità di cui all'articolo 2. Le funzioni dell'Osservatorio possono essere affidate, in tutto o in parte, a soggetti terzi, ivi compresi gli enti bilaterali, nel rispetto della normativa vigente.

#### **Art. 5 - Sostegno all'emersione**

1. La Regione Puglia, nel limite delle risorse di cui all'articolo 6, promuove ulteriori misure di sostegno all'emersione di lavoro non regolare. In particolare, in conformità ai programmi condivisi dalla Commissione regionale per l'emersione del lavoro non regolare, possono essere erogati, nel rispetto della normativa comunitaria in temi di regimi di aiuto e *de minimis*, incentivazioni finalizzate alla regolarizzazione dei rapporti di lavoro subordinato. Per l'individuazione delle misure di cui al presente comma, la Regione Puglia, in coordinamento con la commissione regionale per l'emersione del lavoro non regolare, promuove la definizione settoriale di misure all'uscita dalle situazioni di irregolarità, di concerto con le organizzazioni sindacali dei lavoratori e le associazioni dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano regionale nei rispettivi set-

tori di attività economica. Promuove altresì, in coordinamento con le Commissioni provinciali per l'emersione del lavoro non regolare, piani territoriali per l'emersione del lavoro non regolare, di concerto con le organizzazioni sindacali dei lavoratori e le associazioni dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano regionale e gli enti locali delle comunità interessate, in relazione alle situazioni territoriali di particolare criticità che siano individuate di comune accordo. In tale ambito si terrà prioritariamente conto, fra l'altro, dei costi per assicurare la residenzialità e il trasporto dei lavoratori immigrati e no.

2. Le incentivazioni possono essere riconosciute alle imprese che, indipendentemente dal godimento delle agevolazioni, dei benefici e delle erogazioni di cui all'articolo 1, dimostrino che il rapporto tra la quantità e qualità dei beni o servizi offerti e la quantità delle ore lavorate sia divenuto congruo ai sensi dell'indice di cui all'articolo 2, comma 3, e abbiano migliorato di almeno il 25 per cento il rapporto registrato nell'anno precedente.
3. Le incentivazioni di cui ai commi 1 e 2 possono essere riconosciute in presenza di regolarizzazione di rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato, nonché, in relazione alle imprese che svolgono attività esclusivamente in periodi predeterminati nel corso dell'anno, anche di rapporti di lavoro subordinato a tempo determinato, instaurati in relazione a esigenze temporanee di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.

## **Art. 6 - Norma finanziaria**

1. Gli oneri derivanti dagli articoli 3, 4 e 5 della presente legge hanno copertura finanziaria, per l'anno 2006, per un importo pari a euro 4.548.133,46 mediante i fondi attualmente disponibili sul Cap. 956057 del bilancio regionale (u.p.b. 060202), a copertura finanziaria del programma di attività per l'emersione del lavoro non regolare di cui alla deliberazione di Giunta regionale 4 luglio 2006, n. 962 e, per l'anno 2007, per un importo di euro 4.949.367,82, a valere sui fondi stanziati dalla delibera CIPE 21 dicembre 2000, n. 138 (Riparto delle risorse per le aree depresse per il triennio 2001-2003), e non ancora accreditati alla Regione Puglia.

La presente legge è dichiarata urgente e sarà pubblicata sul Bollettino Ufficiale della Regione ai sensi e per gli effetti dell'art. 53, comma 1 della L. R. 12/05/2004, b. 7 "Statuto della Regione Puglia" ed entrerà in vigore il giorno stesso della sua pubblicazione.

È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarla e farla osservare come legge della Regione Puglia.

*Data a Bari, addì 26 ottobre 2006*

**VENDOLA**

## **Art. 9 - Norma transitoria**

1. Nelle more dell'adozione da parte della Giunta regionale del regolamento di cui all'articolo 4, comma 2, le aziende sanitarie locali devono applicare le disposizioni di cui al d. lgs. 155/1997.

**Formula Finale:** La presente legge è dichiarata urgente e sarà pubblicata sul Bollettino Ufficiale della Regione ai sensi e per gli effetti dell'art. 53, comma 1 della L. R. 12/05/2004, n. 7 “Statuto della Regione Puglia” ed entrerà in vigore il giorno stesso della sua pubblicazione.

È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarla e farla osservare come legge della Regione Puglia.

*Data a Bari, addì 24 luglio 2007*

**VENDOLA**

**L. 27 maggio 1949, n. 260**  
**Disposizioni in materia di ricorrenze festive.**  
**Pubblicata nella Gazzetta Ufficiale 31 maggio 1949, n. 124.**

1. Il giorno 2 giugno, data di fondazione della Repubblica, è dichiarato festa nazionale.

2. Sono considerati giorni festivi, agli effetti della >osservanza del completo orario festivo e del divieto di compiere determinati atti giuridici, oltre al giorno della festa nazionale (2), i giorni seguenti:  
tutte le domeniche;

il primo giorno dell'anno;

il giorno dell'Epifania (3);

il giorno della festa di San Giuseppe (4);

il 25 aprile, anniversario della liberazione;

il giorno di lunedì dopo Pasqua;

il giorno dell'Ascensione (5);

il giorno del Corpus Domini (6);

il 1 maggio: festa del lavoro;

il giorno della festa dei Santi Apostoli Pietro e Paolo (7);

il giorno dell'Assunzione della B. V. Maria;

il giorno di Ognissanti;

il 4 novembre: giorno dell'unità nazionale (8);

il giorno della festa dell'Immacolata Concezione;

il giorno di Natale;

il giorno 26 dicembre.

3. Sono considerate solennità civili, agli effetti dell'orario ridotto negli uffici pubblici e dell'imbandieramento dei pubblici edifici, i seguenti giorni:

l'11 febbraio: anniversario della stipulazione del Trattato e del Concordato con la Santa Sede;

il 28 settembre: anniversario della insurrezione popolare di Napoli (9).

4. Gli edifici pubblici sono imbandierati nei giorni della festa nazionale, delle solennità civili e del 25 aprile, 1 maggio e 4 novembre (10).

5. Nelle ricorrenze della festa nazionale (2 giugno), dell'anniversario della liberazione (25 aprile), della festa del lavoro (1 maggio) e nel giorno dell'unità nazionale (4 novembre), lo Stato, gli Enti pubblici ed i privati datori di lavoro sono tenuti a corrispondere ai lavoratori da essi dipendenti i quali siano retribuiti non in misura fissa, ma in relazione alle ore di lavoro da essi compiute, la normale retribuzione globale di fatto giornaliera compreso ogni elemento accessorio. La normale retribuzione sopra indicata sarà determinata ragguagliandola a quella corrispondente ad un sesto dell'orario settimanale contrattuale o, in mancanza, a quello di legge. Per i lavoratori retribuiti a cottimo, a provvigione o con altre forme di compensi mobili, si calcolerà il valore delle quote mobili sulla media oraria delle ultime quattro settimane.

Ai lavoratori considerati nel precedente comma, che restino la loro opera nelle suindicate festività, è dovuta, oltre la normale retribuzione globale di fatto giornaliera, compreso ogni elemento accessorio, la retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestate, con la maggiorazione per il lavoro festivo.

Ai salariati retribuiti in misura fissa, che prestino la loro opera nelle suindicate festività, è dovuta, oltre la normale retribuzione globale di fatto giornaliera, compreso ogni elemento accessorio, la retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestate, con la maggiorazione per il lavoro festivo. Qualora la festività ricorra nel giorno di domenica, spetterà ai lavoratori stessi, oltre la normale retribuzione globale di fatto giornaliera, compreso ogni elemento accessorio, anche una ulteriore retribuzione corrispondente all'aliquota giornaliera (11).

6. In caso di inosservanza alle norme della presente legge gli imprenditori sono puniti con la sanzione amministrativa pecuniaria da lire trecentomila a un milione ottocentomila (12).

7. Sono abrogati l'art. 4 del decreto legislativo 15 dicembre 1947, n. 1549 (13) e tutte le disposizioni contrarie o comunque incompatibili con le norme contenute nella presente legge.

8. La presente legge entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale.

**L. 31 marzo 1954, n. 90**  
**(in Gazz. Uff., 22 aprile, n. 92).**  
**Modificazioni alla legge 27 maggio 1949, n. 260,**  
**sulle ricorrenze festive**

**Art. 1.**

L'art. 5 della legge 27 maggio 1949, n. 260, è sostituito dal seguente:  
Nelle ricorrenze della festa nazionale (2 giugno), dell'anniversario della liberazione (25 aprile), della festa del lavoro (1° maggio) e nel giorno dell'unità nazionale (4 novembre), lo Stato, gli Enti pubblici ed i privati datori di lavoro sono tenuti a corrispondere ai lavoratori da essi dipendenti i quali siano retribuiti non in misura fissa, ma in relazione alle ore di lavoro da essi compiute, la normale retribuzione globale di fatto giornaliera compreso ogni elemento accessorio. La normale retribuzione sopra indicata sarà determinata ragguagliandola a quella corrispondente ad un sesto dell'orario settimanale contrattuale o, in mancanza, a quello di legge. Per i lavoratori retribuiti a cottimo, a provvigione o con altre forme di compensi mobili, si calcolerà il valore delle quote mobili sulla media oraria delle ultime quattro settimane.

Ai lavoratori considerati nel precedente comma, che prestino la loro opera nelle suindicate festività, è dovuta, oltre la normale retribuzione globale di fatto giornaliera, compreso ogni elemento accessorio, la retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestate, con la maggiorazione per il lavoro festivo.

Ai salariati retribuiti in misura fissa, che prestino la loro opera nelle suindicate festività, è dovuta, oltre la normale retribuzione globale di fatto giornaliera, compreso ogni elemento accessorio, la retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestate, con la maggiorazione per il lavoro festivo. Qualora la festività ricorra nel giorno di domenica, spetterà ai lavoratori stessi, oltre la normale retribuzione globale di fatto giornaliera, compreso ogni elemento accessorio, anche una ulteriore retribuzione corrispondente all'aliquota giornaliera.

## **Art. 2.**

Il trattamento stabilito dall'art. 5 della legge 27 maggio 1949, n. 260, dovrà essere egualmente corrisposto per intero al lavoratore, anche se risulti assente dal lavoro per i seguenti motivi:

- a) infortunio, malattia, gravidanza, puerperio e periodo di assenza facoltativa seguente al puerperio, congedo matrimoniale, ferie, permessi e assenze per giustificati motivi;
- b) riduzione dell'orario normale giornaliero o settimanale di lavoro;
- c) sospensione dal lavoro, a qualunque causa dovuta, indipendente dalla volontà del lavoratore;
- d) sospensione dal lavoro dovuta a riposo compensativo di lavoro domenicale;
- e) sospensione dal lavoro dovuta a coincidenza della festività con la domenica od altro giorno festivo considerato tale dai contratti collettivi, compresa la celebrazione del Santo Patrono della località ove si svolge il lavoro.

## **Art. 3.**

Le disposizioni dell'art. 5 della legge 27 maggio 1949, n. 260 modificate ed integrate come ai precedenti articoli 1 e 2, si estendono a tutte le ricorrenze festive previste dall'art. 2 della stessa legge, escluse le domeniche ed i periodi di sospensione del lavoro in atto da oltre due settimane, limitatamente ai lavoratori dipendenti da privati datori di lavoro, i quali siano retribuiti non in misura fissa, ma in relazione alle ore di lavoro da essi compiute.

## **Art. 4.**

Le disposizioni della presente legge non pregiudicano le condizioni più favorevoli ai lavoratori contenute nei contratti collettivi.

## INDICE

### CONTRATTO PROVINCIALE DI LAVORO PER I LAVORATORI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI DELLA PROVINCIA DI FOGGIA

Art. 1	Oggetto del Contratto	Pag.	5
Art. 2	Definizione degli Operai Agricoli	“	5
Art. 3	Decorrenza e durata del contratto	“	7
Art. 4	Osservatorio Provinciale	“	8
Art. 5	Obblighi particolari tra le parti	“	11
Art. 6	Mercato del lavoro in agricoltura	“	11
Art. 7	Occupazione femminile	“	11
Art. 8	Interventi pubblici	“	11
Art. 9	Informazioni sui finanziamenti pubblici	“	11
Art. 10	Uso delle risorse	“	12
Art. 11	Nuove tecnologie ed occupazione	“	12
Art. 12	Assunzione	“	12
Art. 13	Manodopera migrante	“	17
Art. 14	Lavoratori immigrati	“	18
Art. 15	Contratto individuale	“	19
Art. 16	Ammissione al lavoro e tutela delle donne, dei fanciulli e degli adolescenti	“	20
Art. 17	Periodo di prova	“	20
Art. 18	Contratto di formazione lavoro	“	20
Art. 19	Attrezzi di lavoro	“	21
Art. 20	Sviluppo dell'agricoltura	“	21
Art. 21	Miglioramento dei rapporti di lavoro degli operai a tempo determinato	“	21
Art. 22	Guardie Campestri	“	21
Art. 23	Classificazione degli operai agricoli e dei lavoratori	“	23
Art. 24	Mansioni e cambiamenti di qualifica	“	27

Art. 25	Orario di lavoro	“	29
Art. 26	Turnazione	“	30
Art. 27	Orario di servizio Guardie Campestri dipendenti da Consorzi di Vigilanza	“	31
Art. 28	Guardiani	“	31
Art. 29	Lavoro straordinario, notturno e festive	“	31
Art. 30	Riposo settimanale	“	32
Art. 31	Giorni festivi	“	32
Art. 32	Ferie	“	34
Art. 33	Interruzione e recuperi	“	35
Art. 34	Riassunzione	“	35
Art. 35	Permessi straordinari e congedi parentali	“	35
Art. 36	Istruzione e addestramento professionale	“	36
Art. 37	Permisi per corsi di recupero scolastico	“	37
Art. 38	Permisi per corsi di addestramento professionale	“	37
Art. 39	Organizzazione del lavoro	“	38
Art. 40	Retribuzione	“	39
Art. 41	Salario variabile	“	41
Art. 42	Detassazione parti retributive	“	41
Art. 43	Maggiorazione per i “Capi”	“	41
Art. 44	Scatti di anzianità	“	42
Art. 45	13.ma mensilità	“	42
Art. 46	14.ma mensilità	“	43
Art. 47	Cottimo	“	43
Art. 48	Modalità di pagamento delle retribuzioni	“	43
Art. 49	Diarie	“	44
Art. 50	Maggiorazioni per lavorazioni nocive e pesanti	“	44
Art. 51	Anticipazioni acconti assegni familiari	“	45
Art. 52	Mezzi di trasporto	“	45
Art. 53	Rimborso chilometrico di percorso	“	45
Art. 54	Trattamento di Fine Rapporto (TFR)	“	47
Art. 55	Condizioni di miglior favore	“	49
Art. 56	Cassa integrazione salari	“	50

Art. 57	Condizioni di lavoro	“	50
Art. 58	Malattia ed infortunio	“	51
Art. 59	Previdenza, assistenza e assegni familiari	“	52
Art. 60	C.I.A.L.A. E.B.A.T. (Cassa Integrazione Assistenza Lavoratori Agricoli Ente Bilaterale Agricolo Territoriale)	“	52
Art. 61	Integrazione trattamento di malattia ed infortuni sul lavoro MALATTIA	“	54
Art. 62	Chiamata e richiamo alle armi	“	56
Art. 63	Trapasso di azienda	“	56
Art. 64	Disciplina dei licenziamenti individuali per gli operai agricoli a tempo indeterminato	“	56
Art. 65	Norme disciplinari	“	57
Art. 66	Controversie individuali	“	58
Art. 67	Delegato di azienda	“	59
Art. 68	Tutela del delegato di azienda	“	60
Art. 69	Permessi sindacali	“	60
Art. 70	Riunioni in Azienda	“	61
Art. 71	Contributo di assistenza contrattuale	“	61
Art. 72	Quote sindacali per delega	“	62
Art. 73	Esclusività di stampa	“	63

## ALLEGATI

Regolamento C.I.A.L.A. E.B.A.T	Pag.	75
Legge Regionale n. 22 del 24 - 07 - 2007		
Abolizione del libretto di idoneità sanitaria per gli alimentaristi e formazione del personale alimentarista	“	82
Accordo nazionale sui licenziamenti individuali in agricoltura	“	88
Legge 9 aprile 2008, n. 81		
Accordo Stato Regione sulla sicurezza	“	93
Legge 15 luglio 1966, n. 604. Norme sui licenziamenti individuali (G.U. 6 agosto 1966, n. 195)	“	96
Legge 20 maggio 1970, n. 300. Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento (G.U. 27 maggio 1970, n. 131)	“	100
Legge 5 marzo 1977, n. 54.		
Disposizioni in materia di giorni festivi	“	124
Legge Regionale 26 ottobre 2006, n. 28		
“Disciplina in materia di contrasto al lavoro non regolare”	“	125
Legge 27 maggio 1949, n. 260.		
Disposizioni in materia di ricorrenze festive	“	135
Legge 31 marzo 1954, n. 90. Modificazione alla legge 27 maggio 1949 n. 260 sulle ricorrenze festive	“	138

Finito di stampare nel mese di novembre 2013  
da Grafiche Quadrifoglio snc  
Via Trento, 24/A-B-C  
Tel. e Fax 0881/779837  
71121 Foggia