



Provincial Labour Contract Contrat de Travail Provincial

for agricultural workers and horticulturalists
of the Province of Foggia and of the Municipalities
of Margherita di Savoia, San Ferdinando di Puglia and Trinitapoli

pour les travailleurs agricoles et pépiniéristes
de la Province de Foggia et des municipalités
de Margherita di Savoia, San Ferdinando di Puglia et Trinitapoli

Validity: January 1, 2020 - December 31, 2023

Validité: 1er janvier 2020 - 31 décembre 2023



PROVINCIAL FARMERS' UNION
PROVINCIAL FEDERATION COLDIRETTI
ITALIAN CONFEDERATION OF FARMERS

PROVINCIAL EMPLOYMENT CONTRACT
FOR AGRICULTURAL AND NURSERY GARDNERS
IN THE PROVINCE OF FOGGIA

Validity 01 January 2020 - 31 December 2023

FLAI-CGIL FAI-CISL UILA-UIL

"Provincial Labor Contract for agricultural workers and horticulturalists of the Province of Foggia" and of the Municipalities of Margherita di Savoia, San Ferdinando di Puglia and Trinitapoli

On 9 August 2021 at the headquarters of the C.I.A.L.A.-E.B.A.T. of Foggia, located in Foggia at via Monfalcone 74

- **CONFAGRICOLTURA FOGGIA, PROVINCIAL UNION FARMERS**, represented by Mr. Filippo Schiavone, Giuseppe Campanaro and Luigi Orsitto;
- **PROVINCIAL FEDERATION COLDIRETTI FOGGIA**, represented by Mr. Marino Pilati and Giuseppe De Filippo;
- **ITALIAN FARMERS CAPITANATA PROVINCE**, represented by Mr. Michele Ferrandino, Angelo Miano and Nicola Cantatore;

and the trade union federations of:

- **FAI-CISL** represented by Mr. Donato Di Lella, Ms. Maria Rosaria Bambacigno, Mr. Giovanni Rosa, Nicola Ciasullo, Franco Maltone, Onofrio Mastropasqua and Giovanni Vassallo:
- **FLAI-CGIL** represented by Mr. Daniele Iacovelli, Raffaele Falcone, Domenico Rinaldi and Ms. Magdalena Jarczak;
- **UILA-UIL** represented by Mr. Antonio Castriotta, Ms. Annarita Barrasso, Mr. Antonio Carmine Guerra, Ms. Stefania Agata Mastromauro, Rita Pepe and Mr. Vincenzo Sementino.

An agreement was signed for the adaptation of the Provincial Labor Contract for agricultural workers and nursery gardeners, in compliance with article 92 and following of the National Labor Contract in force.

TITLE I

Introductory part

ART. 1-Object of the Contract

This Provincial Labor Contract regulates the labor relations between farms and their dependent workers as defined by art. 1 of the National Collective Bargaining Agreement (C.C.N.L.) under the referral rules contained in articles 92 and 93 of the aforementioned C.C.N.L.

ART. 2- Definition of Agricultural Workers

For the purposes of this contract, agricultural workers are workers who carry out their activity in the companies referred to in Art. I of the CCNL, whose employment relationship is governed by this Agreement. Agricultural workers, depending on the nature of the relationship, are divided into permanent workers and temporary workers.

Permanent workers are:

Workers hired with an employment relationship without prefixed term who lend their work as employees of a single or associated agricultural enterprise. Temporary workers who have carried out 180 days of effective work at the same company, within twelve months from the date of hiring, have the right to have their employment transformed into a permanent one with the same provisions envisaged for workers originally hired on permanent contracts. The employer, subject to written acceptance by the worker, must notify the competent bodies (Employment Centres, INPS) of the establishment of the new permanent employment relationship. These workers are paid a monthly salary for the entire duration of the employment relationship with the exclusion of only the days not worked due to voluntary absences, illness and accidents and for the days for which it has been requested and obtained by the employer, the intervention of the Redundancy Fund pursuant to law no. 457/72 and subsequent provisions.

For the particular economic treatments relating to illness, injury and intervention of the Redundancy Fund for agricultural workers, the provisions of art. 49 and 51. Fixed wages workers are also to be considered permanent workers who on 1 September 1972 were employed in farms by virtue of an

employment relationship already governed by law no. 533/49 and the Provincial Collective Contract. These workers (former permanent employees) maintain the treatment already acquired for the entire duration of the permanent employment relationship. Permanent agricultural workers are entitled to the entire institutes and annual allowances.

Temporary workers are:

a) workers who are hired with an individual temporary employment relationship, such as, those hired for the execution of short-term, seasonal or occasional jobs or hired by work stage or to replace absent workers for whom the right to keep the job exists;

b) fixed-term workers who are hired to run more seasonal jobs and/or for several work phases in the year, to which the company is, in any case, required to guarantee a number of days of employment higher than 156 per year. In this case, in the individual contract pursuant to art. 14 C.C.N.L. or in the agreements referred to art. 28 C.C.N.L., the presumable periods of employment must be indicated, for which the worker guarantees his availability under penalty of job loss in the

subsequent stages and the employment guarantee referred to above, except in proven cases of objective impediment

c) Temporary workers, originally hired with a contract of fixed-term work lasting more than 180 days of effective work, to be carried out under a single employment relationship.

Starting from 1 January 2003, the workers referred to letters b) and c) can be paid in the same way as permanent workers. The accruals of the 13th and 14th months salary will be proportionate to days worked and compared to 312 working days per year.

ART. 3 Effective date and duration of the contract

This CPL, without prejudice to the specific deadlines expressly provided for, has a four-year duration and runs from 01.01.2020 with expiry on 12.31.2023, maintaining its effectiveness until the next renewal. It will be considered tacitly renewed from year to year, if not cancelled, by one of the contracting parties at least six months before the deadline by registered letter with acknowledgment of receipt. The party who cancels must notify the other party of its proposals four months before the deadline.

TITLE II

Union relations – Labor market

ART. 4 Provincial Observatory

The parties agree to set up a Provincial Observatory with provided compétences by Art. 9 of the CCNL, at the Bilateral Territorial Body C.I.A.L.A. – E.B.A.T., will also have analysis, research and monitoring skills and of comparison as regards the labor market in agriculture, the development of the agricultural sector and of the agro-food system of the Province.

In addition to the provincial Observatory, the competences referred to the following art. 16 regarding the provisions for the 3rd Area, 2nd level.

The observatory acquires useful information regarding public, national funding, and by setting up a database useful for identifying, in quantitative and qualitative terms, the flow of public funding directed to the agricultural production development. It will examine the obstacles and problems for the full use of natural and technical resources including those of irrigated areas, in order to solicit national, community and

private public initiatives and interventions in the District for an increase in production and employment and a containment or reduction of costs within the framework of market or structural policies of the E.U.

The observatory will also work towards the public bodies responsible for the preparation of interventions in the field of technical assistance to companies and professional training of the workforce. The observatory will adopt a regulation as foreseen by the Art. 9 of the CCNL, identified by attachment 8 of the same CCNL.

The Provincial Observatory is made up of a Council of no less than six and no more than 12 members, jointly designated by the employers' and workers' contracting parties.

ART. 5- Particular obligations between the parties

In the event of termination of the employment relationship, the companies will have to issue the interested party with the CUD form containing all the income, tax and social security elements required by law, as well as a copy of the termination of the employment relationship signed for acceptance by the worker;

in the event of resignation, the worker must send a copy of the resignation to the employer as per current law.

ART. 6-Labour market in agriculture

The parties decide to assign to the Observatory system the task of following, directing, promoting the reorganization of the placement and maintaining the appropriate contacts with the competent institutions; to delegate to the territorially competent parties the constitution of bilateral bodies with the task of carrying out initiatives to organize the matching of job supply and demand, promote the development of the agreements envisaged by art. 28 of the CCNL, by law no. 608 of 1996 and by Legislative Decree no. 146 of 1997, promote the solution of the problems deriving from the territorial mobility of the workforce. To this end, the aforementioned bodies will create the appropriate connections with the public employment service and with the competent local bodies.

ART. 7- Female occupation

In order to achieve a rational use, with the consequent possibility of acquiring technical and professional skills of the female workforce, the contracting parties undertake to promote, in

conformity and correct application of the laws in force, the use of workforce itself.

TITLE III

Establishment of the employment relationship, placement and labor market

ART. 8-Assumption

The hiring of agricultural labor is regulated by the laws in force. In the event that the qualification required by the employer does not exist in the placement documents, the latter has the right to withdraw from his request, or to reconfirm it by accepting the higher qualified manpower. The recruitment of temporary workers must be carried out by working phase, in compliance with articles 13 and following of the CCNL 06.19.2018. The hiring of workers may take place subject to the release of the the availability of the worker to work carried out at the employment centers.

Verbal commitment

The signatory parties to this CPL undertake to promote the hiring of workers subject to the release of the availability for work carried out at the Employment Centres.

Right to reinstatement

Without prejudice to the provisions of art. 20 of the C.C.N.L, the parties implement the legislation deriving from the enactment of art. 9/bis of law 236/93.

Precedence will be assigned according to the criteria of availability, professionalism, length of enrolment, family conditions of the manpower.

The lack of acceptance of the worker's re-employment request in conjunction with the recruitment of a new worker with the same job, must be considered a failure to comply with the contractual provisions.

By working phase we mean the period of time limited to the execution of the single fundamental operations in which the production cycle of the main crops of the Province is divided, such as:

CEREAL FARMING AND MAIDICULTURE	VITICULTURE	FRUIT AND CITRUS GROWING
Cereal cultivation (wheat, barley, rye)	Planting Work	Planting Work
Ploughing	Green and dry pruning and removal of residues	Basic fertilisation
Sowing	Green and dry pruning	Green and dry pruning and wood regrowth
Hoeing	Soil cultivation and surface tillage	Green and Dry Weeding
Threshing	Weeding	Phytosanitary treatments
Harvesting/processing	Phytosanitary treatments and fertilisation	Irrigation
Soil tillage	Irrigation	Harvesting, sorting and casing
Fertilisation	Fertilisation	Fertilisation
Pesticide treatment	Product harvesting and mechanised	Soil tillage
Irrigation	Selection and casing of table grapes	

OLIVE GROWING	BEEET GROWING AND HORTICULTURE	FLORICULTURE	WATER CULTURE, FISH FARMING, MUSSEL FARMING
Plant work	Ploughing	Soil preparation and clearing	Water intake and treatment
Green and dry pruning and hunting wood	Planting and tilling	Levelling	fry breeding and rearing
Irrigation	Sowing/Transplanting	Sowing/planting of seedlings, potting, potting, transplanting, potting	Raw material storage
Collection	Thinning	Ploughing, harrowing, potting	Fish feeding and aeration
Groundwork	Phytosanitary treatment	Irrigation	Fishing and Fish Selection
Fertilisation	Fertigation/fertilisation	Fertilisation/Fertrrigation	Maintenance, cleaning and disinfection of empty tanks, tools and transport equipment
Plant protection treatment	Harvesting and product preparation	Plant Protection Treatments	
	Product loading and transport	Trimming and trimming	

For the work phases previously identified, the employment of fixed-term workers is carried out with guaranteed employment and salary for the entire duration of the working phase.

Workers hired with the qualification of “multi-purpose worker” referred to the 2nd level 3o area, an employment guarantee of 156 working days per year will be ensured.

The exceptions to the guarantee of employment and salary of the worker hired for the working phase may refer to adverse weather conditions which do not allow the continuation or completion of the working phase, to particular market conditions which prevent the harvesting of the product and, in the case of direct-cultivating companies, the return of active units and labor exchanges pursuant to art. 2139 of the Civil Code and in all those direct cultivating companies which hire, during the working phase, no more than three workers.

In the operations of harvesting and handling of agricultural products, for the cases already identified in the previous paragraph, if it should arise the need to temporarily reduce the number of employees, in order to possibly guarantee the performance of an equal number of working days at all workers, work shifts will be carried out among all the workers hired for the same work phase.

Without prejudice to the above, payment of wages will take place for work actually performed. In the presence of work shifts, the use of overtime cannot be permitted.

Overtime work may be carried out to a limited extent in the presence of particular and evident needs in order to avoid jeopardizing crops and production.

MINUTES COMMITMENT

The parties undertake, during the validity of the C.P.L. to verify the real need for working days necessary to carry out the aforementioned work phases, as well as to review the already identified “phases” in the case of recognized need.

Conventions: For the application of the conventions pursuant to law 56/87 and art. 28 of the C.C.N.L. the parties undertake through the involvement of the observatory in agriculture as provided for by art. 4, to facilitate the stipulation of the same.

Youth recruitment: The parties undertake to promote the entry of youngers

ART. 9- Migrant labor

In application of the art. 25 of the C.C.N.L., due to the particular geographical extension of the province, those workers who travel a distance of more than 30 km from the municipality of residence to the workplace are considered migrant workers.

For the aforementioned manpower, whose recruitment must be carried out in the compliance with current regulations and taking care to give precedence in starting the local workforce, it is agreed:

- a) Recruitment by “working phase”, for those employed in seasonal cultivation operations, with a guarantee of employment for the entire duration of the working phase and payment of wages for the work actually performed.
- b) Payment of transport costs, referring to the fare of public transport, from the place of origin (municipality of residence) to the place of work relative to the return at the expense of the company, except in the case in which the company does not carry out the transport with suitable own means, as required by the current provisions of the laws that operate on the matter.

- c) Application of the C.P.L. in force in the place where the work is carried out.
- d) The aforementioned workers, in case they should reside in the company, rooms for lodging and for the consumption of meals will be provided, and they will not be entitled to a refund per kilometer for the days they use the lodging.

ART. 10 Immigrant workers

The continuous growth of the presence of immigrant workers in agriculture requires a serious professional development policy for these workers, and a serious integration policy.

The parties attach great importance to the art. 5 of the Regional Law n. 28/06.

The parties agree to proceed with the printing of the CPL and the laws on safety and work duly translated into the languages most present in the territory to be delivered to immigrant workers.

Minutes note

The workers' unions ask that the companies take care of making food and suitable accommodation available to seasonal immigrant workers for the entire duration of the working phase and that, if requested, on the basis of the prevailing religious belief, a suitable space is allocated in order to be able to fulfill their religious rituals.

ART. 11- Individual contract

The contract, signed and exchanged, must be drawn up between the permanent or temporary employer and the agricultural worker at the time of hiring or transfer to permanent contracts.

This contract must specify: the qualification and corresponding duties assigned to the worker, the start date of the relationship; the probationary period and the economic treatment due.

Where they deem it appropriate, the parties may be assisted in stipulating individual contract by representatives of the respective Trade Union Organizations.

ART. 12-Admission to work and protection of women, children and adolescents

For the admission to work and for the protection of children and adolescents, the regulations in force are applied, as better referred to art. 16 of the CCNL. The employment of children who have not completed the period of compulsory education and completed the 15th year of age is not permitted.

For admission to work and for the physical and economic protection of jobs parent mothers the provisions of the laws in force are applied (Consolidated Law of the legislative provisions on the protection and support of maternity and paternity, Legislative Decree 26 March 2001, n. 151).

ART. 13- Trial period

The worker hired with a permanent employment relationship is subject to a probationary period which cannot exceed:

- 26 working days for workers employed in the 1st Area,
- 14 working days for workers employed in the 2nd Area;
- 8 working days for workers employed in the 3rd Area.

The worker hired with a fixed-term employment relationship exceeding 30 days is subject to a probationary period of 2 working days. During the probationary period, there is a mutual faculty to terminate the contract, at any time and without notice, with the worker's right to receive remuneration for the work performed.

Once the probationary period has passed, the hiring becomes final.

ART. 14-Work tools

The employer will provide the agricultural worker with the tools necessary for the work assigned to him. Upon delivery, the worker will be provided with documents certifying the delivery and the state of the same. The agricultural worker is required to keep tools, utensils and, in general, what has been entrusted to him by the employer in good condition and is responsible for losses and damages caused by his fault.

ART. 15-Camp Guards

The consortia, for the performance of the service, will provide each guard with all the equipment – alternately: one year the winter and the following one the summer - in the measure of two per type, as well as for the uniform set by the employer.

moreover, it must be recognized:

- a) The cost for the granting and renewal of the appointment decree and the identification card, as well as the related port license of weapon;
- b) expenses relating to shooting practice;
- c) paid leave, within the necessary time limits, for medical examination for the renewal of the firearms license.
- d) rural vigilantes with a firearms license will be paid a hazard pay equal to 7% of the basic salary.

Furthermore, the opportunity was shared that for some professional figures of workers, such as the rural guards, certain contractual aspects will be better specified and regulated, taking into account the specific nature of the employment relationship.

TITLE IV

Personnel classification

ART. 16 – Classification of agricultural workers and employees

For the attribution of the qualification to the worker, the legislative provisions on employment are valid. The qualification assigned is valid for the purposes of job placement and the resulting salary.

The 3rd Area of 2nd Level has been established since 9 August 2021. This area includes workers assigned to generic tasks, of simple nature not requiring specific professional requirements, including the collection workers.

Assuming it is mandatory the contribution to the C.I.A.L.A. – E.B.A.T. of Foggia for all the qualifications of this CPL, only companies in compliance with the payment of contributions to the C.I.A.L.A.-E.B.A.T. Foggia and in possession of at least one of the requirements listed below, will apply the classification above:

- a. have suffered a loss of turnover of at least 20%;
- b. have suffered damage to crops resulting from calamitous certificate events ;
- c. having increased working days by 1% in 2021 compared to the previous year. Having increased working days in 2022 by 2% compared to the previous year and/or in any case by 3% in the two-year period 2021-2022.

The company interested in using area 3, 2nd level, must send to the Provincial Observatory, set up at the C.I.A.L.A.-E.B.A.T. of Foggia, specific request.

For the previous letters a) and b) the employer must send each year to the Provincial Observatory, at the C.I.A.L.A.-E.B.A.T. of Foggia, suitable request attaching the documentation to demonstrate possession of the requirements. The Provincial Observatory at the C.I.A.L.A.-E.B.A.T. of Foggia, having carried out the necessary checks, will validate the use of the 3rd area, 2nd level, notifying the relevant social security institutions, INPS and INAIL, and the ITL of Foggia.

By 28 February 2022, the company must send the UNIEMENS 2021 models to the Provincial Observatory to verify the days worked in the year and the increase compared to the previous

year. The provincial Observatory will then send a communication to the company concerned, to the relevant INPS and INAIL and to the ITL of Foggia, both in case of confirmation, and in case of no increase, for the due regulation by the company.

For companies that will have generated the expected increase in days worked in 2021, a further 2% increase in days worked is foreseen for 2022 and, in 2023, the confirmation of the days worked in 2022 in order to be able to apply the 3rd area, 2nd level; in any case, companies will have to show an increase in the two-year period of 3%.

For 2022, the procedure will be the same as for 2021, including the sending of a formal request and, by 28 February of each year, the sending of the UNIEMENS forms for verifying the consolidation of the increase in working days.

For companies that will subsequently start using the 3rd area, 2 level, an increase of 3% in the number of days worked over the previous year and the consolidation of the increase for the following years is envisaged using the above procedures. It is clear that where the company does not meet the requirements set out in c) above, it will not be eligible for Area 3, Level 2

remuneration.

The parties agree to reorganise the classification and re-parameterization system in accordance with the C.C.N.L. as follows:

I AREA

Level 1

- Tractor mechanic
- Truck and articulated lorry drivers
- Single responsibility for the construction of greenhouses and canopy vineyard planting
- Hybridizer and grafted plant breeder
- Artistic pruner of ornamental plants and tall trees
- Technical manager operating steam boilers or refrigeration or freezing plants and plants
- Responsible for irrigation systems with computerised systems
- Operators of mechanical plants for processing agricultural products
- Head cheesemaker

- Technical manager digging wells and irrigation tanks
- Single grafter
- Countryside factor
- Agrotourism room services manager
- Cook in agrotourism
- Responsible for greenhouse cultivation (both seedling production and cultivation)
- Greenhouse Cape

2nd Level

- Mechanical milking parlour manager
- Tractors and drivers of high-powered machines designed to carry out special cultivation operations requiring specific professionalism
- Responsible for the selection and packaging of agricultural products for export
- Gardener
- Prune
- Responsible for new plantings of olive groves, almond groves, vineyards and orchards
- Drivers

- Operators of mechanical equipment for the processing and working of agricultural products
- Blacksmiths
- Mechanics
- Electricians
- Filter tunnel construction workers, opening of channel shaft-shaped drains, steps, service roads and drystone walls
- Field Guards
- Cheesemaker
- Equine breeding worker, i.e. those workers who are able to independently and competently perform activities related to the care of equines such as:
 - maintenance and transport of horses and knowledge of handling and safety;
 - implementation of the necessary breeding, care and hygiene measures for the health of horses;
 - preparation of horses for sale.
- Team leader

3rd Level

- Coppice and high-trunk loggers
- Succession cutting, potting and transplanting workers
- Forest clearing workers
- Grape, fruit, vegetable and table olive sorting, cleaning and packaging workers
- Workers tying and arranging marquee vines
- Fertigation and Calcium cyanamide distribution workers
- Cheesemaker's assistant
- Pickers, cleaners and packers (in stock) of grapes, asparagus, vegetables and table olives.

II AREA

Level 1

- Drivers of low-power tractors and simple mechanical means that do not require any particular functionality
- Trolley drivers
- Stable workers
- Water form and channel construction workers

- Mechanical milking and parlour workers
- Oil and wine racking and filtering workers
- Milk into cheese processors
- Collecting, sorting, handling and packaging workers of flowers
- Workers tying and arranging plants grown in greenhouses

2nd Level

- Ploughing, harrowing and assolcation of land performed manually
- Sowing, fertilising and pesticide treatments carried out manually
- Workers assigned to general duties
- Workers engaged in the winnowing and destemming of table grapes.
- Rose unbuttoning worker
- Custodian of company assets

3rd Level

- Multipurpose Worker

- With reference to the new figure of "Polyvalent Worker" introduced with this contract and classified as level 2 level 3 area, a figure who intervenes at the request of the employer on more than one activity, on more than one work position and more than one work phase, requiring specific knowledge and professional skills will be employed with a job guarantee of not less than 156 days over the year, as provided for in the agreement of 09 May 2017.

III AREA

Level 1

- Pickers of unsorted agricultural products
- Farmhouse waiters
- Disposal of waste material
- Cleaning worker in agrotourism companies
- Stall cleaner
- Direct salesman for agricultural products
- Pruning waste collector

- Auxiliary workers assisted by at least one worker from a higher area. (The number of Auxiliary workers may not represent more than 50% of the workforce in the company).

Note for the record

The parties specify that with respect to the professional figure of the Company Property Custodian, this is an unarmed professional figure, whose role is to safeguard company property, with respect to which all the contractual provisions of this CPL apply; this figure is not to be confused with the figures of security guards and field guards for whom there are specific articulations.

ART. 17 - Tasks and changes of qualification

Workers must be assigned to tasks related to the qualification of recruitment and paid the salary corresponding to it.

If, due to the needs of the company, the employees are assigned to tasks of a lower qualification, they retain the rights and remuneration of the qualification they were hired for; if, on the other hand, they are assigned to tasks of a higher qualification,

they acquire the right to the remuneration corresponding to the activity carried out for the entire period during which they carry out these tasks; they also acquire the right to the new higher qualification when they are continuously assigned to this new activity for a period of 20 days occasionally, on at least two occasions, for a total period of not less than 40 working days during the calendar year. The change of qualification does not apply in cases of replacement of workers who are absent due to illness or accident and who have the right to retain their jobs.

TITLE V

Rules of corporate work organization

Art. 18 - Working Hours

Working hours are ordinarily established at 39 hours per week, equal to 6 hours and 30 minutes per day. The division of working time, without prejudice to the total 39 hours per week, subject to company agreement with the trade unions signing the contract, may be spread over five working days and in any case may not exceed 8 hours per day.

In the event of a shorter working day, for whatever reason and thus also due to local custom, than that referred to in the first paragraph of this article, the fixed-term employee shall be entitled to remuneration commensurate with the actual working day to be calculated on the basis of the hourly wage scale.

For permanent workers, this hourly wage is derived by dividing the monthly wage by 169 hours.

For permanent crop workers, Saturday hours are 3 hours, and the difference of 3.30 hours is made up by an increase of 42 minutes in the working hours of Monday to Friday.

The parties agree that in the event of business needs requiring a work schedule of eight continuous hours, the employee is entitled to a break of thirty minutes unpaid within the same eight hours.

For particular periods and work cycles and for special business needs related to the perishability of products, the 'hour bank' instrument may be implemented with the agreement of the trade unions; this contractual instrument may have a maximum duration of 3 months and a maximum limit of 75 hours.

In the event that the hour bank tool is used, the employee will be paid an additional 20% of the total pay.

The hours in the 'time bank' will be used either as compensatory rest during the employment relationship or compensated if the employee has not taken compensatory rest.

This instrument will be assessed and implemented at company level by agreement with the RSA/RSU or, in the absence of company representatives, by discussion at provincial level between the trade unions to which the workers belong and the professional organisation to which the company belongs, at the request of the latter.

In types of stables where mowing, livestock breeding and loose

housing are practised with modern equipment, and with both indoor and outdoor stables, the working hours for crop workers apply.

In other types of stables, the maximum livestock load per employee may not exceed 15 head of adult lactating cattle, in addition to their calves.

The maximum load for transhumant livestock is determined as follows:

Sheep	garm	130
Cattle	garm	22
Equine	garm	25

Livestock workers shall be guaranteed a continuous rest period of not less than eight hours, coinciding with night time. If the livestock worker has less than the full complement of livestock provided for under the provisions of this Article, he shall be assigned to other duties for the number of hours proportionate to the shortfall, within the average hours in force for crop workers.

On the other hand, when, due to special business needs, the livestock allocation exceeds the normal allocation established by

the collective labour agreement, the worker has the right, for the period in which this occurs, to an appropriate reduction in duties or to remuneration corresponding to the additional work involved for each surplus hour

ART. 19- Shifting

If it becomes necessary, with the agreement of the company, on the basis of actual business needs, to work shifts, the shifts must be arranged on a weekly basis - except in special cases - and the workers must be informed of the shifts at least one week in advance, except in exceptional cases. Shifts must be scheduled alternately between all workers belonging to the same qualification and job description.

Shifts must be operated on a continuous basis, subject to special business requirements and/or regulatory provisions.

ART. 20- Working hours of the Rural Guards employed by Vigilance Consortia

The working time is 39 hours per week.

ART. 21 – Guardians

Guards who perform their security duties during the night are entitled to eleven consecutive hours of daily rest.

ART. 22 - Overtime, night and holiday work:

It is considered:

- a) Overtime work is work performed outside ordinary working hours;
- b) holiday work is work performed on Sundays and other public holidays recognised as such by the State as referred to in Article 31;
- c) night work is that performed: from 8 p.m. to 6 a.m. in periods when standard time is in force and from 10 p.m. to 5 a.m. in periods when daylight saving time is in force

Overtime may not exceed two hours per day and 12 hours per week and must be requested.

Notwithstanding the above, the maximum individual limit of extra- ordinary work in the year may not exceed 250 hours.

The surcharge percentages are as follows:

- overtime work 25%;
- holiday work 35%;
- night work 40%;
- festive overtime work 50%;
- festive night work 60%.

The above surcharges will operate on the salary (basic pay and contingency pay).

In cases where the remuneration also consists of the third element, this is also paid for overtime, holidays and night hours, but to the same extent as for ordinary hours.

For night and/or holiday work that falls in regular periodic shifts and concerns specific tasks within the normal scope of the employee's duties, only a surcharge of 10% shall be applied.

ART. 23 - Weekly rest

The worker is entitled to a weekly rest period of 24 consecutive hours, which must normally be on a Sunday.

ART. 24 - Public holidays

All Sundays and the following days are considered public holidays:

1. the first of the year;
2. 6 January, Epiphany of the Lord;
3. 25 April, Anniversary of the Liberation;
4. the day of the Monday after Easter;
5. 1 May, Labour Day;
6. 2 June, the anniversary of the founding of the Republic;
7. 15 August, the day of the Assumption of the B. V. Mary;
8. 1 November, All Saints' Day;
9. 4 November, National Unity Day (*)¹;
10. 8 December, the day of the Immaculate Conception;

¹ *Following Law No. 54 of 5 March 1977, with provisions on public holidays and the Verbale di Accordo of 2 May 1977, point 5°, without prejudice to the treatment provided for in the preceding paragraph for fixed-term workers, for permanent farm workers the remuneration for cancelled public holidays will be as follows:*

a) for the bank holidays of 4 November, the celebration of which has been moved to the first Sunday of June and November respectively, the treatment provided for by Law No. 90 of 31 March 1954 for the case of national holidays coinciding with Sundays shall apply. Therefore, 2 June and 4 November are working days for all purposes;

b) for the four public holidays (St. Joseph, Ascension Day, Corpus Christi, St. Peter and St. Paul), which are working days for all purposes, an ordinary day's pay shall be paid in addition to the remuneration normally due, except in cases where there is no actual work.

11. 25 December, Christmas Day;

12. 26 December, Boxing Day;

13. the feast of the local patron saint.

The provisions of Laws No. 260 of 27 May 1949 and No. 90 of 31 March 1954 apply to the treatment of farm workers on national and midweek public holidays.

The treatment provided for national holidays (25 April, 1 May, 2 June and 4 November) by the above laws is due to permanent farm workers even if they are suspended from work, while for midweek holidays, in the case of suspension from work, the statutory treatment is due only if they fall within the first two weeks of suspension. According to Article 33, the remuneration due to fixed-term workers for the holidays listed above is met with the percentages laid down in that Article, when no work is performed.

On the other hand, in the case of working hours, the aforementioned workers shall be paid for the hours actually worked, with a holiday bonus in accordance with Article 22.

The individual parties directly concerned may also agree:

- a) that the work performed on the aforementioned four days

off may be compensated, instead of with the ordinary additional pay day, by daysoff, the enjoyment of which will be agreed between the same parties, taking into account the company's needs;

- b) that it is agreed in advance between the parties themselves that work will not be performed on the days of a holiday, in which case only the daily remuneration normally due will be paid to the employee.

ART. 25 – Holidays

Workers with an indefinite employment relationship are entitled to a paidleave of 26 working days per year of uninterrupted service with the same company; this period cannot be less than 30 working days, according to Article 23 of Law No. 977 of 17 October 1967, for young people aged 15 to 16.

In the event of recruitment, dismissal or resignation during the year, the above-mentioned workers shall be entitled to as many twelfths of their holiday entitlement as the number of months of service with the company.

The fraction of a month longer than 15 days shall be

considered, for these purposes, as a full month. The employer, in determining the period of holiday entitlement, must take into account the interests and wishes of the employees in accordance with the company's needs.

It is up to the employee to choose 13 days off according to his or her needs by giving notice at least three months in advance.

For fixed-term workers, reference is made to Article 33.

The employer, when determining the period of holiday entitlement, must take into account the interests of the workers, compatible with the company's needs, agreeing this if possible by 31 March of each year with the R.S.A. and/or R.S.U.

ART. 26 - Breaks and recoveries

The fixed-term worker is entitled to payment for working hours actually performed during the day.

In the event of failure to start work due to force majeure, the employee shall be paid 50 % of the contractual daily global salary.

In the event of interruption due to force majeure, after the first hour of work, the employee shall be entitled to the full

contractual daily global wage.

In such a case, the worker will remain at the company's disposal should the company so request; the latter will therefore have to provide the worker with suitable premises for his stay.

For the permanent worker, hours not worked due to illness will be made up within 15 days of the occurrence of the event, up to a maximum of

1.20 hours per day and 8 hours per week.

In that case, the company will inform the company delegate and/or the workers concerned of the arrangements for the hours to be made up.

In companies where recovery is carried out, the rule of Article 8 of Law No. 457 of 8 August 1972 does not apply.

ART. 27 - Re-employment

Workers who intend to exercise their right to re-employment under Article 20 of the C.C.N.L. and as provided for in Article 9 bis of Law 236/93 must notify the company within 90 days from the date of dismissal of their willingness by registered letter with return receipt or Pec.

ART. 28 - Extraordinary leave and parental leave

In the event of marriage, the permanent worker is entitled to a paid leave of 15 days.

On the occasion of birth, international adoption or fostering pre-adoptive placement of a child (pre-adoptive fostering order) two days of paid leave are granted to the father.

He is also entitled, for each event, to paid leave of three days in the event of the death of first-degree relatives and in other cases provided for by law².

The leave referred to above does not count towards holiday entitlement. The employee may make fractional use of the child's sick leave to the extent provided for by law³, subject to the company's assessment of the request.

With regard to parental leave, rest and leave for severely disabled children and sick leave for children, the current legal

² See Article 4(1), Law No. 53 of 8 March 2000: 'Workers have the right to a paid leave of three working days per year in the event of the death or serious illness of a spouse or a relative up to the second degree or cohabiting partner, provided that the stable cohabitation with the worker or employee is certified by a registry office'.

³ See Article 47(1) and (2), Legislative Decree No 151 of 26 March 2001 (Consolidation Act of legislative provisions on the protection and support of maternity and paternity).

provisions and their implementing regulations apply⁴.

For the purposes of exercising the right to parental leave pursuant to Article 32(1) of Legislative Decree no. 151 of 2001, the parent must submit, at least 15 days in advance, a written request to the employer, indicating the duration of the period of leave requested, specifying the minimum duration thereof, and enclosing the birth certificate, as well as the other prescribed documentation, or the substitutive declarations. In the event that the employee is objectively unable to comply with this time limit, the employee is obliged to give the employer advance notice of the absence and to submit the written request with the relevant certification promptly and in any event within 48 hours of the start of the absence from work.

ART. 29 - Vocational education and training

The government's commitment to allocate 0.30 % of farm workers' contributions to continuing education makes it possible for FORAGRI to play an important role when realised.

⁴ See *Legislative Decree No 151 of 26 March 2001 (Consolidation Act of legislative provisions on the protection and support of maternity and paternity)*.

The parties therefore agree to entrust the Provincial Observatory with the preparation of bilateral corporate or territorial training projects to be proposed to FORAGRI for financing.

These projects must be aimed both at qualifying the 'social capital' (workers and employers) and at increasing the professionalism required by the changing nature of agricultural work and the people involved: young people, foreigners, warehouse work, organic cultures, quality processes.

Training and planning will be organised by the C.I.A.L.A. - E.B.A.T.

ART. 30 - Leave for remedial school courses

A permanent worker who participates in remedial education shall be granted paid leave in the amount of 150 hours per year. The permanent employee shall also be granted paid leave for examination days.

At the time of the renewal of the bilateral agreements, an additional number of additional hours may be established to allow permanent workers to participate in the aforementioned remedial schooling courses, with the related costs being borne

by the bilateral organisation(C.I.A.L.A.- E.B.A.T.).

The number of permanent workers of each individual company who may benefit from leave to attend these courses may not exceed, at the same time, the number of one for companies with between four and ten permanent workers and 10 % for companies with more than ten permanent workers.

ART. 31 - Leave for professional training courses

A permanent worker who attends vocational training courses of agricultural interest, established by recognised and qualified bodies, is permitted to take paid leave for the period of time strictly necessary to attend the course.

A paid leave of 180 hours over the three-year period is granted for the above, with the option of cumulating them in a single year.

The permanent worker is also granted leave for examination days. The number of permanent workers for each individual company who can benefit from the necessary leave to attend courses cannot exceed one for companies with between 4 and 10 permanent workers and 10 % for companies with more than 10

permanent workers. The terms of leave for permanent workers, in the case of attendance at vocational training courses in the agricultural sector, will be established when the National Board for Education and Vocational Training of Agricultural Workers (E.N.A.L.A.) is established.

ART. 32 - Work organisation

In order to ensure the continuity of this activity, farms must provide for a sufficient workforce, so that permanent workers can actually enjoy their rest periods, holidays and feast days.

In order to guarantee the above, companies may organise shifts between permanent workers or, if necessary, supplement the company's workforce with temporary workers. Workers employed by multi-family direct-cultivation enterprises established as partnerships with legal personality, the purpose of which is the joint pursuit of activities related to land cultivation or livestock breeding or intercompany collaboration, have the right to transform their employment relationship from a fixed-term to an indefinite term when the conditions set out in Article 2 are met

TITLE VI

Economic treatment rules

Art. 33 - Remuneration

ELEMENTS

The elements that constitute remuneration are:

For agricultural workers with an open-ended employment relationship:

- Basic pay, including contingency allowance.

For the purposes of calculating the various contractual economic institutions, the daily wage is obtained by dividing the monthly wage by 26. The hourly wage is obtained by dividing the daily wage by the number of daily hours corresponding to the working time fixed by art.26.

Agricultural workers with a fixed-term contract, at the time of the transition to an indefinite term, acquire the right to the economic and regulatory treatment provided by this contract for workers with an indefinite term. Therefore, from the same moment, the third element is no longer due to the aforementioned workers.

For agricultural workers with a fixed-term employment relationship:

Basic pay, including contingency allowance.

The fixed-term worker is also entitled to an indemnity (third element) equal to the amount of the following institutions recognised for permanent workers and calculated over 312 working days:

National and public holidays	Holidays	13a Monthly	14a monthly payments	Total
5,45%	8,33%	8,33%	8,33%	30,44%

The measure of the third element, as a percentage, is calculated on the whole of the elements constituting remuneration.

Salary increases:

The contractual wages in force shall be increased by 2% for each professional level established by the Provincial Contract for Agricultural and Floricultural Workers of the Province of

Foggia and the Municipalities of Margherita di Savoia, San Ferdinando di Puglia and Trinitapoli with effect from 1/8/2021. These increases shall be applied to wages in force on 31/07/2021, as per the attached table.

As of 09/08/2021, the date of the signing of the minutes of the agreement for the renewal of the CPL and in accordance with the conditions contained therein, the gross salary of €48.04 plus severance pay for level 2 of the 3rd area shall apply for 2021. For this level, the 2% increase provided for in the previous paragraph shall apply as of 1 January 2022.

PAY SCALES

As provided for in Article 49 of the CCNL, in order to ensure a systematically consistent interpretation, the following items will be reported:

OTI: contractual salary, seniority increments, gross salary, pre-vidual deductions, contractual deductions;

OTD: contractual salary, 3rd element, gross salary, contribution deductions, contractual deductions, severance pay.

METHOD OF PAYMENT OF SALARIES

The company issues pay slips in accordance with current legislation and in compliance with the C.C.N.L. and C.P.L.

The pay slip must show the company name, the employee's gender, the date of recruitment and/or dismissal, the actual days worked, the actual working hours, ordinary and overtime, holidays, night work and holiday nights, the salary, classification, social security, tax and contractual deductions and any other deductions and deductions.

SEVERANCE PAY

The fixed-term worker is entitled to severance pay for the actual ordinary work performed, equal to 8.63% of all elements constituting remuneration.

This measure must be shown in the pay scales according to the agreed schedule and paid to the employee in the daily pay.

Fixed-term employees shall also be entitled to severance pay for hours of non-routine work performed on a non-occasional basis. In this hypothesis, the severance pay shall be calculated, limited to the aforementioned hours of work, at the rate of 10% of all the elements constituting the re-tribution.

It is clarified that in both cases referred to in the preceding paragraphs, the T.F.R. is not calculated on the 3rd element.

The parties agree to draw up and sign wage scales with each increase realised as a result of contractual agreements.

ART. 34 - Variable Salary (PPO)

In order to improve production and increase productivity, the parties agree to establish the PPO (target bonus) as an instrument for qualitative/quantitative improvement of production. The PPO shall be discussed within the company with the RSA/RSU or, failing that, with at least one employee trade union organisation that is a signatory to the CPL; this defined bonus shall be increased by 0.5% as per the agreement of the contractual renewal of 09 May 2017.

ART. 35 - Deduction of pay parts

The parties, in order to improve productivity, provide for the de-taxation of remuneration at territorial and/or company level, as provided for by current legislation, linked to increases in productivity, competitiveness, profitability, holiday work, shift

work, part-time work, variable pay (PPO) provided for in the previous article of this CPL.

ART. 36 - Bonus for Coordinators of several workers

Specialised or unskilled workers, who are assigned by the employer as coordinators of several workers, will be paid an 8% wage increase.

ART. 37 - Seniority Steps

As from 01/01/96, permanent workers, for each two-year period of service with the same company, are entitled, as a periodic seniority increase, to the payment of a fixed monthly sum equal to

I Area 1st level	€ 11,62
I Area 2nd Level	€ 11,36
I Area 3rd level	€ 10,33
II Area 1st Level	€ 8,99
II Area 2nd level	€ 8,99
II Area 3rd level	€ 8,99
III Area 1st level	€ 8,99

The aforementioned sums are divisible by the hour and/or day according to the rules on remuneration set out in this contract.

These periodic increases shall be fixed at a maximum of five and shall take effect on the first day of the month following the month in which the employee completes two years of service.

In the event of a transfer to a higher qualification, the worker shall retain the number of periodic increments already accrued and shall be entitled to their revaluation if the amount provided for the new qualification is higher. In this case, the worker shall also be entitled to further periodic increases in seniority, up to a maximum of five.

The amount of the periodic seniority increases to which the employee is entitled shall be taken into account for all purposes when calculating the contractual allowances and institutions.

The starting date of 1 November 1969, established by the previous national collective labour agreements, as the date relating to the introduction of the institution of periodic increases for permanent workers, remains unaffected.

ART. 38 - 13th month's pay

Agricultural workers with an employment relationship of indefinite duration must be paid, at the end of each year, the 13th month's salary. This monthly payment is equal to the global remuneration in force in the month of December. In the event of commencement or termination of employment during the year, the worker shall be entitled to as many twelfths of the thirteenth month's salary as the number of months of service with the company. The fraction of a month longer than 15 days shall be considered, for these purposes, as a full month. For fixed-term farm workers, the 13th month's pay is included in the percentage for the third element provided for in Article 33.

ART. 39 - 14th month's pay

Farm workers with an employment relationship of indefinite duration must be paid, on 30 April of each year, the fourteenth month's salary, equal to the total monthly wage in force on that date. In the event of commencement or termination of employment during the year, the worker shall be entitled to as many twelfths of the fourteenth month's salary as the number of months of service with the company. The fraction of a month

longer than 15 days shall be considered a full month for these purposes.

For fixed-term workers, the 14th month's pay is included in the percentage for the third element provided for in Article 33.

ART. 40 - Piecework

Employers may establish, in agreement with the workers, piecework and its determination.

For the companies referred to in Article 1 of the CCNL that request piecework, subject to agreement and understanding at company level and for the reasons defined by the CPL, the worker must be guaranteed the contractual minimum wage, with a 30% increase.

The piecework fee shall be agreed between the parties prior to the commencement of work.

When piecework is performed for periods of time longer than a week, remuneration shall be paid weekly no later than three days after the end of the pay period to which it relates.

The pieceworker will be credited with the days worked.

ART. 41 - Method of payment of salaries

At the request of the permanent worker, the employer is obliged to pay advances on the accrued salary.

For fixed-term workers, when the pay period is longer than 15 days, the payment of wages shall be made on a weekly basis no later than three days after the end of the pay period to which it relates.

Wages will be paid to the workers directly by the company or its representative. For the payroll, current regulations apply.

ART. 42 - Per Diem and Transfer

Workers who are ordered to work outside the company and are obliged to take their meals and spend the night away from their usual place of work shall be reimbursed by their employer for the expenses incurred (travel, board and lodging) upon presentation of proper justification.

The time spent travelling is considered working time for all purposes. In

addition, the employee shall be paid a daily allowance of EUR 7.00.

ART. 43 - Increases for noxious, heavy and inconvenient work

A surcharge of 10 per cent on the respective rates is payable to workers ad- dicated to the:

- **heavy work** (ditching, sacking loading/unloading, transporting cereals and olives, grubbing up broad beans, stretching rope for planting marquee vines and putting up plastic sheeting on marqueesand high greenhouses).
- **Harmful work** (marsh drainage, construction of moulds and canals in water, work in water in rice fields, refrigerator workers, spreading and irrigating with calcium cyanamide, phosphate esters, fungicides, pesticides and fertilisers composed of substances whose handling is harmful to the human organism, fertiliser workers, manual stable cleaners and 'bovine' calving assistants, workers harvesting horticultural products in uncomfortable conditions).

Workers under the age of 18 may not be employed in hazardous work. Workers engaged in harmful and heavy work are entitled to a reductionin working time - for equal pay and qualification

- of 2 hours and 20 minutes per day.

For harmful work carried out in greenhouses, the employer will bear the cost of personal protective equipment and devise a 10-minute 1-hour break.

For workers working in greenhouses, an hardship allowance of 10% of the contractual wage will be paid if the internal temperature exceeds 40°C.

ART. 44 - Advances on family allowances

Farms will advance to permanent workers the family allowances and related increases due by law, as well as all entitlements provided for by the regulations in force

ART. 45 - Reimbursement of transport mileage

Working hours are understood to be actual working hours at the assigned workplace.

The transport of the employee from the municipality of residence to the place of work is the responsibility of the employer.

For workers who will travel directly to the work site, the journey to and from the work site must be paid for by the employer, for both the outward and return journeys, at the rate of 1/5 of the average cost of petrol as per the ACI table per kilometre travelled.

Where companies are served by public transport, employers will reimburse employees for the actual travel expenses incurred.

Working hours will start from the moment the employee gets off the public transport.

The contracting parties shall also make representations to the competent public bodies in order to obtain transport and service support for the companies concerned.

Furthermore, the parties, committing themselves to work towards a more effective cooperation with the bodies and institutions concerned, in order to prevent all possible forms of employment violations, especially due to the private intermediation of labour, and to eliminate any kind of abusive transportation of workers, will examine during these meetings the most appropriate measures to be submitted to the competent public bodies.

ART. 46 - Severance Pay (TFR)

In any case of termination of employment, the worker has the right to a severance payment which is calculated by adding up, for each year of service, a portion equal to and, in any case, not exceeding the amount of the salary due for that year divided by 13.5. The share is proportionally reduced for fractions of a year, with fractions of a month equal to or exceeding 15 days being counted as a full month. These rules shall apply to employment relationships, with effect from 1 June 1982, i.e. from the date of entry into force of Law No. 297 of 29 May 1982, the provisions of which regulate the treatment of employees in the event of a change in their employment status.

severance pay, are deemed to be recalled here in full. For service rendered prior to 1 June 1982, the provisions of the C.P.L. (C.P.L.) of 17 July 1980 concerning severance pay shall apply (see Article 49 of the C.P.L. of 17 July 1980, the table of which relating to the different brackets of days due for each year of seniority is set out below).

In the event of the death of the farm labourer, the severance payment is due to the beneficiaries according to Article 2122 of the Civil Code. If the deceased farm labourer had benefited

from the dwelling house, his family will continue to use it for a period of time not exceeding 60 days. If the same farm worker had a plot of land under cultivation in co-ownership or for his full benefit, his family is entitled to continue cultivation until the harvest in progress at the time of his death.

For fixed-term farm workers, the severance pay is included in the third element of Article 33.

Table 'Seniority Allowance' (annexed to Art. 46)

Provisions of the Provincial Collective Bargaining Agreement for workers with an open-ended employment relationship prior to 1 June 1982.

DECORRENCE	N. DAYS
8 September 1923 to 7 September 1942	3
8 September 1942 to 7 September 1946	4
8 September 1946 to 7 September 1948	5
8 September 1948 to 7 September 1951	6
8 September 1951 to 7 September 1961	8

8 September 1961 to 7 September 1967	10
8 September 1967 to 7 September 1969	14 up to 3 years of seniority 14 from 3 to 6 years of seniority 16 from 6 years of seniority onwards
8 September 1969 to 7 September 1973	14 up to 3 years seniority 16 from 3 to 6 years seniority 18 6 to 10 years of seniority 20 over 10 years of seniority
8 September 1973 to 11 July 1974	18 up to 10 years of seniority 20 over 10 years of seniority
12 July 1974 to 15 August 1976	25
6 August 1976 to 31 May 1982	26

ART. 47 - Supplementary pension provision

This CPL incorporates the provisions of Article 59 ⁵ of the

⁵ Article 59 - National supplementary pension fund: "In order to ensure supplementary pension benefits for agricultural workers, as provided for by Legislative Decree No. 124 of 1993 and subsequent amendments and integrations, and by Article 4 of Legislative Decree No. 173 of 1998, the parties, on 14 December 2006, established the supplementary capitalised pension fund for agricultural and floricultural workers and for agricultural executives and clerks, called

CCNL of 19.06.2018 and its Annex 15.

ART. 48 - Best Conditions

The overall wage set out in this Contract is mandatory in the sense that the employer may not pay agricultural workers lower overall wages than those set out in this Contract.

However, any increase in pay freely agreed between the employer and the individual permanent employee may not be offset against any other allowance or benefit provided for in this contract.

Agrifondo. The contributions due to the Fund for agricultural and floricultural workers consist of:

- 1 per cent to be borne by the employer commensurate with the salary used to calculate the TFR in the reference period;
- 1 per cent to be borne by the employee commensurate with the remuneration used to calculate the severance payment during the reference period;
- a share of TFR equal to 2 per cent of the salary used to calculate the TFR accrued in the reference period following enrolment in the fund for workers already employed on 28.4.1993;
- 100 per cent of the TFR accrued in the reference period following enrolment in the Fund for workers first employed after 28.4.1993. Without prejudice to the provisions of the preceding paragraphs, the worker, limited to the portion of the contribution to be borne by him, may choose to pay a higher contribution within the limits of tax deductibility provided for by the legislation in force, to be calculated on the salary used as a basis for determining the TFR. The payment of the contribution to the Supplementary Pension Fund must be made, as from the date established in the agreement establishing it of the same, by the employer in the manner to be subsequently determined by the parties and in any case for the reference period starting from the final approval of the Fund."

TITLE VII

Welfare, assistance, health protection

ART. 49 - Wage Supplementation Fund

Workers with indefinite contracts are eligible for wage subsidies from the Fund established by Law No. 457 of 8 August 1972 in the cases provided for by that law.

For workers who will benefit from the redundancy fund treatment, the employer shall pay a supplement to the statutory allowance in the amount of 20% of the sum of the daily wages of this CPL tabular, national or provincial integrative relating to their qualification.

On the other hand, in addition to the statutory allowance, the company shall pay former permanent employees, as defined in Article 2, an additional sum up to 100 % of the salary of their respective qualification.

STATEMENT FOR THE RECORD

The parties recognise that in the current state of legislation, in application of Article 8 of the aforementioned Law No. 457 of

1972, the granting of wage deductions is envisaged for permanent workers who carry out more than 180 working days at the same company during the individual contractual year.

ART. 50 - Working Conditions

Permanent workers engaged in hazardous work, considered as such under Article 43 of the Labour Code, as well as those employed instables, will be granted paid leave to undergo a medical examination twice a year. Agricultural and/or processing companies must comply with Legislative Decree. No. 81/2008 et seq.

Contextuality between normal and highly toxic cultivation operations should be avoided during strong windy days.

Companies will provide useful information on the toxicity of products used by workers engaged in harmful work.

The company delegates/ RLS-RLST have the task of verifying that the company takes these measures.

ART. 51 - Illness and injury

An agricultural worker with an indefinite contract, in the case of

both illness and accident, is entitled to keep his job for a period of 180 days.

In the case of an accident at work, recognised by I.N.A.I.L., the worker's employment shall be maintained until clinical recovery and, in any case, shall not exceed a period of 18 months after the accident.

After this period has elapsed and the infirmity persists, the right to terminate the employment relationship is reciprocal, against payment of the seniority allowance, 13th month's salary, 14th month's salary and the indemnity in lieu of leave accrued up to the date of termination of employment.

ART. 52 - Welfare, assistance and family allowances

For social insurance, accident, illness and family allowances, as well as for the payment of the corresponding contributions by the employer, the applicable legal provisions apply.

The employer is also obliged to pay contributions to the C.I.A.L.A.-

E.B.A.T. referred to in Article 53.

ART. 53 - Bilateralism

C.I.A.L.A. -E.B.A.T. (Agricultural Workers' Supplementary Benefits Fund -Bilateral Agricultural Territorial Body)

For the provision of benefits by the C.I.A.L.A. - E.B.A.T. (Cassa Integrazione Assistenza Lavoratori Agricoli-Ente Bilaterale Agricolo Territoriale -Territorial Bilateral Agricultural Agency), in the event of illness and accidents of agricultural workers in the Province of Foggia and in the municipalities of Margherita di Savoia, San Ferdinando di Puglia and Trinitapoli, a contribution of 1.40% of the reported salary is established, as of 1 January 2016, of which 0.25% is to be paid by the worker and 0.75% by the employer. The employee's share will be withheld by the employer and paid by the employer together with its ownshare.

The Parties shall establish the modalities of collection of the contributionreferred to in the preceding paragraph in a special agreement.

They fall under the functions of the C.I.A.L.A. - E.B.A.T.:

- collection of social security contributions and contractual assistance provided for in this CPL;
- to supplement compulsory welfare payments in the event of illness or injury and in general to supplement public assistance for all workers in the agricultural sector in the province of Foggia and the municipalities of Margherita di Savoia, San Ferdinando di Puglia and Trinitapoli;
- maternity support;
- study support;
- Recognise, subject to available funding, further treatments and benefits (contribution to the sickness supplement for farmers affected by COVID 19, contribution to the medical expenses incurred by agricultural undertakings for preventive medical examinations, supply of accident prevention material) for agricultural workers in the province of Foggia and in the municipalities of Margherita di Savoia, San Ferdinando di Puglia and Trinitapoli;
- Promote, address and support the development of training for agricultural workers in the province of

Foggia and the municipalities of Margherita di Savoia, San Ferdinando di Puglia and Trinitapoli;

- Promote and encourage measures to improve workplace safety in the province of Foggia and the municipalities of Margherita di Savoia, San Ferdinando di Puglia and Trinitapoli;
- conduct studies, research, training and publishing activities related to the institutional tasks;
- exercise other functions that the Constituent Parties deem appropriate for the improvement of labour relations;
- perform any other tasks jointly entrusted by the parties signatories to this CPL;
- manage on an experimental basis forms of provisions, resulting from contractual agreements and/or negotiation agreements between the jointly stipulating parties of Confagricoltura - Coldiretti - CIA and FAI CISL - FLAI CGIL - UILA UIL territorial and/or national.

The C.I.A.L.A. - E.B.A.T. shall implement the guidelines issued by EBAN in line with national agreements and/or the tasks set out in the EBAN statutes.

The C.I.A.L.A. - E.B.A.T., by virtue of its financial resources, may implement specific lines of action compatible with the purposes that the parties jointly stipulating this CPL intend to assign to it.

Note for the record

The parties, in order to guarantee the proper functioning and use of all the benefits linked to the C.I.A.L.A. - E.B.A.T., agree to verify the economic viability of the same and undertake, after verification, to hypothesise rescheduling of the current contribution.

ART. 54 - SICKNESS AND ACCIDENTS AT WORK SUPPLEMENT

The wage supplement paid by the C.I.A.L.A. - E.B.A.T. to fixed-term and permanent farm workers in the event of illness, as from 1 February 1983, must guarantee these workers, between the legal allowances (national and regional) and the supplement, a minimum wage equal to 80% of the sum of the daily tabular wages, as established by the present agreement.

C.P.L. relating to the qualification to which they belong.

ACCIDENTS AT WORK

The wage supplement paid by the C.I.A.L.A. The wage supplement paid by the C.I.A.L.A.- E.B.A.T. to agricultural workers on fixed-term and indefinite-term contracts, in the event of an accident at work, except as provided by law for the first three days (Art. 213 of the Accident Consolidation Act approved by Presidential Decree No. 1124 of 30 June 1965), from 1 February 1983, shall ensure a minimum treatment - between legal indemnity and supplement - of 80% of the sum of the daily wages established by this collective labour contract for the qualification in question.

The supplementary treatment owed by the C.I.A.L.A. - E.B.A.T., always in the case of an accident at work, starting from the 15th day of the period of inability recognised by INAIL, shall be equal to the difference between the legal indemnity and the contractual daily wage for the professional profile in force on 1 February of the current year.

COMMITMENT ON RECORD

On the occasion of the annual report of the C.I.A.L.A.-E.B.A.T., the parties shall verify the adequacy of the contributions in force to allow for the application of the treatment provided for in Article 54.

TITLE VIII

Suspension, termination, disciplinary measures

ART. 55 - Call to arms and recall to arms

The relevant legal regulations apply to the call-up and recall of workers.

ART. 56 - Transfer of business

The transfer of a business does not entail the termination of the employment relationship; the employee retains all his rights to employment claims against the successor employer, if they have not been settled by the transferor.

ART. 57 - Rules governing individual dismissals for permanent agricultural workers

The employment relationship of an indefinite duration may be terminated in companies subject to the specific rules laid down in Laws No. 604/1966 and No. 300/1970:

- 1) **by dismissal**, which may occur by:

A. Just Cause

Dismissal for just cause, with immediate termination of the relationship without notice, is determined by the occurrence of facts that do not allow the relationship to continue, even temporarily, such as:

- unjustified absences for three consecutive days without notification;
- criminal convictions for offences involving imprisonment;
- recidivism in offences that have already given rise to the application of disciplinary sanctions provided for in this CCNL or in the provincial labour contracts;
- serious insubordination towards the employer or his direct representative in the company;
- malicious damage to machinery, crops and buildings;
- theft in the company.

B. Justified reason

Dismissal for justified reason is determined by a significant

breach of contractual obligations by the worker or reasons inherent in production activity, the organisation of work and the proper functioning thereof, such as:

- unjustified and repeated absences with considerable frequency;
- the substantial reduction of the farm or herd area;
- the radical change of cultivation or organisation corporate;
- the cessation of agricultural activity due to the end of a land lease contract rustic;
- the enterprise's membership in associated forms of management and service cooperatives;
- the increase of the entrepreneur's family unit due to the addition or return of active working units, in respect of family members up to the second degree, even if not cohabiting.

Dismissal for justified reason requires two weeks' notice months.

Dismissal, whether for just cause or justified reason, must be communicated to the worker by registered letter with return receipt or PEC and must contain the reasons for the dismissal.

A worker whose rights have been violated may contact his trade union organisation, which will attempt to reach an amicable settlement.

C. Not for just cause

Termination of the employment relationship for an indefinite period in the case of dismissal not for just cause must be preceded by notice, by

to be notified by one party to the other by registered letter with return receipt or PEC. The notice period, which runs from the date of receipt of the notice, is two months.

In accordance with the provisions of Article 4(2) of Law No. 108 of 1990, the provisions of this Article shall not apply to workers who are entitled to an old age pension and who meet the pension requirements, provided that they have not opted for continued employment pursuant to Article 6 of Law Decree No. 791 of 22 December 1981, converted, with amendments, by Law No. 54 of 26 February 1982.

2) by resignation, which may be given:

a) for just cause: the permanent employee may

terminate the employment relationship, without notice, if there is a significant breach of contractual and legal obligations by the employer.

- b) not for just cause**, in which case the worker is required to give the employer one month's notice.

ART. 58 - Disciplinary rules

The workers, as far as the relationship is concerned, are dependent on the company manager or his nominee, and must perform the work ordered of them with diligence. Relations between the workers in the company and between them and their employer or whoever on their behalf must be inspired by mutual respect and such as to ensure normal company discipline.

ART. 59 - Individual disputes

In the case of disputes between workers and employers, in connection with the employment relationship, if the parties themselves do not reach agreement directly, the individual dispute shall be referred to the respective trade union

organisations, which, through a joint commission consisting of one representative from each of the trade unions concerned, will attempt to reach an amicable settlement.

Such an attempt must take place no later than 15 days after the dispute has been duly reported.

Individual disputes are raised by communication to the other party, via the organisation to which it belongs.

TITLE IX

Trade Union Rights

ART. 60 - Company Delegate

In companies employing more than five workers, one company delegate shall be elected from each of the workers' organisations signatory to this agreement.

In companies employing more than 40 farm workers, a second delegate shall be elected from each of the signatory organisations of this agreement, with a term of office limited to the duration of the employment situation.

The delegates shall be elected by and from among the workers employed in the company. From the date of their election, the trade union protection provided for in this Article shall take effect. The election of the delegates shall take place through a single meeting of the workers of the company or through separate meetings of individual trade union groups.

If, on the other hand, an R.S.U. is opted for, the election must take place on the basis of the 'protocol of understanding for the constitution of the

R.S.U. for workers, employees and cadres in agriculture and floriculture' annexed to the current CCNL.

The names of the elected delegates shall be communicated by letter from the provincial or territorial trade union organisations of the workers concerned to the provincial employers' organisations (which are members of the employers' organisations that are signatories to this Agreement), to the delegates themselves and, for information, to the company management.

The delegates take office on the date the communication is received. The Provincial Employers' Organisations, in turn, shall notify their companies of the names of the elected delegates.

The delegate has the following tasks:

- a) supervise or intervene with company management for the exact application of Collective Labour Agreements and social legislation;
- b) examine, together with the company management, measures to prevent accidents and occupational illnesses and to adopt appropriate hygienic and social conditions for the conductor;

The parties hereby implement the contents of the interconfederal agreement on representation and bargaining of 28 June 2011.

ART. 61 - Protection of the company delegate

The company trade union delegate may not be dismissed or transferred from the company in which he/she is elected, nor may he/she be subjected to disciplinary measures or economic sanctions, during his/her employment relationship for reasons relating to his/her trade union activities, as long as other workers of the same category are employed in the same company and hired for the same work phase.

During the employment relationship, disciplinary measures against the delegate may only be enforced after examination and agreement between the trade union organisations to which the delegate belongs and the employer.

ART. 62 - Trade Union Leave

Workers employed by agricultural enterprises, members of national, regional and provincial management bodies, inter-

municipal commissions and company directors shall be granted paid leave for the performance of their duties.

Such leave shall be equal to two days per month for workers who are members of provincial, regional, national bodies and inter-communal commissions, and may be accumulated within a maximum period of one four-month period. The possible accumulation of positions does not lead to a reduction in the hours of leave referred to above.

The above trade union leaders are entitled to unpaid leave for participation in trade union negotiations and conferences and conventions of a trade union nature of not less than 10 days per year.

Workers wishing to exercise the above right must notify their employer in writing 24 hours in advance in the case of paid leave and three days in advance in the case of non-paid leave tributes, possibly avoiding absence during the period of most intense work or at the same time to several trade union representatives from the same company.

Without prejudice to the provisions of paragraphs 5 and 6 of Article 60, the names of workers who are members of national, regional and provincial management bodies shall be notified by

letter by the provincial trade union organisations of the workers concerned to the provincial employers' organisations that are signatories to this agreement, to the managers themselves and, for information, to the company management.

The rights referred to in this article run from the date on which the notification is received. The provincial employers' organisations, in turn, shall notify their respective companies of the names of the managers concerned.

ART. 63 - Meetings in the company

Workers have the right to meet within the framework of the farm on which they work outside working hours, as well as during working hours within the limit of thirteen regularly paid hours per year.

Meetings are called, individually or jointly, by company trade union representatives on matters of trade union and labour interest. Meetings may be attended, subject to prior notice to the employer, by external leaders of the trade union that has formed the company trade union representation.

ART. 64 - Contractual Assistance Contribution

Employers and employees, as contractual assistance, are obliged to pay a contribution for each working day to the respective national and provincial trade union organisations that are signatories to the National Contract and the present Provisional Contract.

The size of this contribution is determined by special national and territorial agreements.

The employee's share will be retained by the employer and by the latter paid together with their own. The pay scales must contain, among other deductions to the employee, the contractual assistance contribution for each day of actual work.

ART. 65 - Union proxy dues

The workers' trade union organisations that are signatories to this C.P.L. have the right to receive, by deduction from wages, the trade union contributions that workers intend to pay them.

The secrecy of payments made by employees to each trade union organisation is guaranteed by the procedures set out in the

following regulation:

Regulations for the Collection of Trade Union Contributions

- 1) Agricultural holdings, regardless of the number of workers employed, are only obliged to make deductions for trade union contributions in respect of employees who have issued the appropriate proxy.
- 2) The amount of this deduction is determined by the Provincial Trade Union Organisations.
- 3) The deduction is to be made monthly.
- 4) This is without prejudice to the right of each individual worker to revoke the delegation. In this case, the employee shall notify the employer in writing of the revocation.
- 5) The employer shall pay, no later than the seventh day following the payment of wages, the amount of the withheld taxes to the special account that the workers' trade unions shall promptly notify to each company concerned.
- 6) The trade union organisations may, after notifying the employer, inspect the proxies and payments pertaining to

each one. The employer must only show the documentation pertaining exclusively to the requesting Organisation and refuse to show the others, in order to guarantee due secrecy.

ART. 66 - Safety at work

This CPL incorporates all current legislation on safety in the workplace.

In the companies in which no RLS will be elected or designated, the figure of the RLST (Workers' Representative for Territorial Safety) is established, which will operate within the bilateral body C.I.A.L.A.-E.B..A.T. of Foggia, according to criteria and procedures that will be defined later by the signatories to this agreement.

ART. 67 - Equal opportunities

This CPL incorporates all current equal opportunities legislation.

The Parties agree to promote 'positive action' projects in company and territory, also with the involvement of the C.I.A.L.A. - E.B.A.T. of Foggia, in order to remove obstacles to

Gender Equality according to criteria and modalities that will be subsequently defined by the parties signing this Agreement.

ART. 68 - Combating violence and harassment in the workplace

With reference to the provisions of the framework agreement for combating harassment and violence in the workplace in the agricultural sector, as set out in Annex no. 12 of the CCNL of the CCNL, the parties, with the aim of preventing, isolating and condemning the cases of any act or behaviour constituting harassment or violence in the workplace, considering the framework agreement on harassment and violence in the workplace signed by the European Social Partners on 26.04.2007 and Legislative Decree no. 198/2006 (equal opportunities code) and in view of the framework agreement signed on 19 June 2018 with the renewal of the national collective labour agreement for the sector, mutually undertake to promote at companies, in the interest of the workers, any act or behaviour constituting harassment or violence in the workplace.

information initiatives to disseminate a culture of full respect for

human dignity, and hopes that companies will sign the declaration attached to the text of the framework agreement referred to above, which must be posted on the company notice board.

In order to make employers and employees more aware of the issue of sexual harassment and violence in the workplace and to be able to provide a framework of concrete actions at all levels to identify, prevent and manage such situations, it is envisaged that up to two hours of paid assembly time per year may be held on these issues, to be organised at a time and in a manner agreed in advance with the employer, taking into account the organisational needs of the business processes.

ART. 69 - Contracts

Companies intending to outsource one or more stages of the production process by means of contracts are required to verify that the persons to whom they intend to entrust the assignment of works or services are in possession of the requirements provided for by current legislation on contracts, with specific reference to the possession of an adequate business structure with respect to the object of the contract, possessadequate means

with respect to the object of the contract, exercise organisational and management power over the workers used and assume the business risk and social responsibility. The contracting company is also obliged to verify the regularity of the contractor's contributions by acquiring the DURC.

The Parties shall refer to the provisions of Article 30 of the current CCNL, as well as the joint notices of 8 June 2011 and 25 July 2013 and the trade union agreement of 21 July 2011 on procurement.

Excluded from this articulation are activities related to working with mechanical means and subcontracting in agriculture.

ART. 70 - Print Exclusivity

As provided for in Article 92 of the CCNL, this Provincial Contract for Agricultural and Floricultural Workers of the Province of Foggia and the Municipalities of Margherita di Savoia, San Ferdinando di Puglia and Trinitapoli shall be edited by the stipulating parties, which together have the exclusivity for all legal purposes, including any requests for signatures for contractual adherence.

Partial or total reproduction is prohibited without prior authorisation. In the event of a dispute, the original texts in the possession of the contracting organisations shall prevail.

COMMITMENT ON RECORD

The parties hereby agree to update the text of the provincial contract for agricultural and floricultural workers in the Province of Foggia. The parties instruct the Management Committee C.I.A.L.A. - E.B.A.T. of Foggia to proceed with the printing and distribution of the same.

COMMITMENT ON RECORD

The parties will meet in the course of the validity of this contract to define the terms and conditions for the 'optional' recognition by companies of 'meal vouchers' for permanent workers.

**ATTACHMENTS
PIÈCES JOINTES**



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

VALIDITA' 1 AGOSTO 2021

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

[Handwritten signatures]

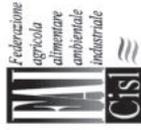


Tabelle paga per gli operai agricoli a tempo determinato della Provincia di Foggia e dei Comuni di Margherita di Savoia, San Ferdinando di Puglia e Trinitapoli variate a seguito del rinnovo del CPL del 09 Agosto 2021 e del CCNL del 23 Maggio 2022

VALIDITA' 01 Giugno 2022-31 dicembre 2022

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 0,55%)	NETTO (f)	TFR (g) (a x 8,63%)
Prima	1	€ 70,25	€ 21,39	€ 91,64	€ 8,10	€ 0,50	€ 83,03	€ 6,06
	2	€ 67,11	€ 20,43	€ 87,54	€ 7,74	€ 0,48	€ 79,32	€ 5,79
	3	€ 64,56	€ 19,65	€ 84,21	€ 7,44	€ 0,46	€ 76,30	€ 5,57
Seconda	1	€ 61,11	€ 18,60	€ 79,72	€ 7,05	€ 0,44	€ 72,23	€ 5,27
	2	€ 54,75	€ 16,66	€ 71,41	€ 6,31	€ 0,39	€ 64,71	€ 4,72
	3	€ 49,63	€ 15,11	€ 64,74	€ 5,72	€ 0,36	€ 58,66	€ 4,28
Terza	1	€ 44,49	€ 13,54	€ 58,04	€ 5,13	€ 0,32	€ 52,59	€ 3,84
	2	€ 38,69	€ 11,78	€ 50,47	€ 4,46	€ 0,28	€ 45,73	€ 3,34



**Tabelle paga per gli operai agricoli a tempo determinato della Provincia di Foggia e dei Comuni di Margherita di Savoia, San Ferdinando di Puglia e Trinitapoli variate a seguito del rinnovo del CPL del 09 Agosto 2021 e del CCNL del 23 Maggio 2022
VALIDITA' 01 Gennaio 2023**

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 0,55%)	NETTO (f)	TFR (g) (a x 8,63%)
		€	€	€	€	€	€	€
Prima	1	71,09	21,64	92,73	8,20	0,51	84,02	6,14
	2	67,92	20,67	88,59	7,83	0,49	80,28	5,86
	3	65,34	19,89	85,23	7,53	0,47	77,23	5,64
Seconda	1	61,84	18,82	80,66	7,13	0,44	73,09	5,34
	2	55,41	16,87	72,28	6,39	0,40	65,49	4,78
	3	50,23	15,29	65,52	5,79	0,36	59,37	4,33
Terza	1	45,02	13,70	58,72	5,19	0,32	53,21	3,89
	2	39,15	11,92	51,07	4,51	0,28	46,27	3,38



Tabelle paga per gli operai agricoli a tempo determinato della Provincia di Foggia e dei Comuni di Margherita di Savoia, San Ferdinando di Puglia e Trinitapoli variate a seguito del rinnovo del CPL del 09 Agosto 2021

e del CCNL del 23 Maggio 2022
VALIDITA' 01 Giugno 2023

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 0,55%)	NETTO (f)	TFR (g) (a x 8,63%)
		€	€	€	€	€	€	€
Prima	1	71,45	21,75	93,20	8,24	0,51	84,45	6,17
	2	68,26	20,78	89,04	7,87	0,49	80,68	5,89
	3	65,67	19,99	85,66	7,57	0,47	77,62	5,67
Seconda	1	62,15	18,92	81,07	7,17	0,45	73,46	5,36
	2	55,69	16,95	72,64	6,42	0,40	65,82	4,81
	3	50,48	15,37	65,85	5,82	0,36	59,66	4,36
Terza	1	45,25	13,77	59,02	5,22	0,32	53,48	3,91
	2	39,35	11,98	51,33	4,54	0,28	46,51	3,40



Tablelle paga per gli operai agricoli a tempo indeterminato della provincia di Foggia e dei Comuni di Margherita di Savoia, San Ferdinando di Puglia e Trinitapoli variate a seguito del rinnovo del CPL del 09 Agosto 2021 e del CCNL del 23 Maggio 2022

VALIDITA' 01 Giugno 2022- 31 dicembre 2022

AREA	LIVELLO	SALARIO CONTRATTUALE (a)	N°	SCATTI DI ANZIANITA' (b)	SALARIO LORDO (c)	TRATTENUTE PREVIDENZIALI (d)	TRATTENUTE CONTRATTUALI (e)	NETTO (f)
		€		€	(a+b) €	(c x 8,84%) €	(c x 0,55%) €	(c-d-e) €
PRIMA	1	1.825,17	0	0	1.825,17	161,35	10,04	1.653,79
		1.825,17	1	12,78	1.837,95	162,47	10,11	1.665,37
		1.825,17	2	25,56	1.850,73	163,60	10,18	1.676,95
		1.825,17	3	38,34	1.863,51	164,73	10,25	1.688,53
		1.825,17	4	51,12	1.876,29	165,86	10,32	1.700,11
		1.825,17	5	63,90	1.889,07	166,99	10,39	1.711,69
	2	1.742,93	0	0	1.742,93	154,07	9,59	1.579,26
		1.742,93	1	12,50	1.755,43	155,18	9,65	1.590,59
		1.742,93	2	25,00	1.767,93	156,28	9,72	1.601,92
		1.742,93	3	37,50	1.780,43	157,39	9,79	1.613,24
		1.742,93	4	50,00	1.792,93	158,49	9,86	1.624,57
		1.742,93	5	62,50	1.805,43	159,60	9,93	1.635,90
	3	1.674,73	0	0	1.674,73	148,05	9,21	1.517,47
		1.674,73	1	11,93	1.686,66	149,10	9,28	1.528,28
		1.674,73	2	23,86	1.698,59	150,16	9,34	1.539,09
1.674,73		3	35,79	1.710,52	151,21	9,41	1.549,90	
1.674,73		4	47,72	1.722,45	152,26	9,47	1.560,71	
1.674,73		5	59,65	1.734,38	153,32	9,54	1.571,52	
SECONDA	1	1.587,31	0	0	1.587,31	140,32	8,73	1.438,26
		1.587,31	1	11,36	1.598,67	141,32	8,79	1.448,55
		1.587,31	2	22,72	1.610,03	142,33	8,86	1.458,85
		1.587,31	3	34,08	1.621,39	143,33	8,92	1.469,14
		1.587,31	4	45,44	1.632,75	144,34	8,98	1.479,43
		1.587,31	5	56,80	1.644,11	145,34	9,04	1.489,73
	2	1.447,61	0	0	1.447,61	127,97	7,96	1.311,68
		1.447,61	1	9,89	1.457,50	128,84	8,02	1.320,64
		1.447,61	2	19,78	1.467,39	129,72	8,07	1.329,60
		1.447,61	3	29,67	1.477,28	130,59	8,13	1.338,56
		1.447,61	4	39,56	1.487,17	131,47	8,18	1.347,52
		1.447,61	5	49,45	1.497,06	132,34	8,23	1.356,49
	3	1.293,22	0	0	1.293,22	114,32	7,11	1.171,79
		1.293,22	1	9,89	1.303,11	115,19	7,17	1.180,75
		1.293,22	2	19,78	1.313,00	116,07	7,22	1.189,71
1.293,22		3	29,67	1.322,89	116,94	7,28	1.198,67	
1.293,22		4	39,56	1.332,78	117,82	7,33	1.207,63	
1.293,22		5	49,45	1.342,67	118,69	7,38	1.216,59	
TERZA	1	1.155,65	0	0	1.155,65	102,16	6,36	1.047,13
		1.155,65	1	9,89	1.165,54	103,03	6,41	1.056,10
		1.155,65	2	19,78	1.175,43	103,91	6,46	1.065,06
		1.155,65	3	29,67	1.185,32	104,78	6,52	1.074,02
		1.155,65	4	39,56	1.195,21	105,66	6,57	1.082,98
		1.155,65	5	49,45	1.205,10	106,53	6,63	1.091,94



Tabelle paga per gli operai agricoli a tempo indeterminato della provincia di Foggia e dei Comuni di Margherita di Savoia, San Ferdinando di Puglia e Trinitapoli variate a seguito del rinnovo del CPL del 09 Agosto 2021 e del CCNL del 23 Maggio 2022

VALIDITA' 01 Gennaio 2023

AREA	LIVELLO	SALARIO CONTRATTUALE	N°	SCATTI DI ANZIANITA'	SALARIO LORDO	TRATTENUTE PREVIDENZIALI	(d)	TRATTENUTE CONTRATTUALI	NETTO
		(a)		(b)	(c)	(c x 8,84%)		(e)	(f)
		€			€	€			€
		€			€	€			€
PRIMA	1	1.847,07	0	0	1.847,07	163,28	10,16	1.673,63	
		1.847,07	1	12,78	1.859,85	164,41	10,23	1.685,21	
		1.847,07	2	25,56	1.872,63	165,54	10,30	1.696,79	
		1.847,07	3	38,34	1.885,41	166,67	10,37	1.708,37	
		1.847,07	4	51,12	1.898,19	167,80	10,44	1.719,95	
		1.847,07	5	63,90	1.910,97	168,93	10,51	1.731,53	
	2	1.763,84	0	0	1.763,84	155,92	9,70	1.598,22	
		1.763,84	1	12,50	1.776,34	157,03	9,77	1.609,54	
		1.763,84	2	25,00	1.788,84	158,13	9,84	1.620,87	
		1.763,84	3	37,50	1.801,34	159,24	9,91	1.632,19	
		1.763,84	4	50,00	1.813,84	160,34	9,98	1.643,52	
		1.763,84	5	62,50	1.826,34	161,45	10,04	1.654,85	
	3	1.694,83	0	0	1.694,83	149,82	9,32	1.535,69	
		1.694,83	1	11,93	1.706,76	150,88	9,39	1.546,50	
		1.694,83	2	23,86	1.718,69	151,93	9,45	1.557,31	
		1.694,83	3	35,79	1.730,62	152,99	9,52	1.568,11	
		1.694,83	4	47,72	1.742,55	154,04	9,58	1.578,92	
		1.694,83	5	59,65	1.754,48	155,10	9,65	1.589,73	
SECONDA	1	1.606,36	0	0	1.606,36	142,00	8,83	1.455,52	
		1.606,36	1	11,36	1.617,72	143,01	8,90	1.465,82	
		1.606,36	2	22,72	1.629,08	144,01	8,96	1.476,11	
		1.606,36	3	34,08	1.640,44	145,01	9,02	1.486,40	
		1.606,36	4	45,44	1.651,80	146,02	9,08	1.496,70	
		1.606,36	5	56,80	1.663,16	147,02	9,15	1.506,99	
	2	1.464,98	0	0	1.464,98	129,50	8,06	1.327,42	
		1.464,98	1	9,89	1.474,87	130,38	8,11	1.336,38	
		1.464,98	2	19,78	1.484,76	131,25	8,17	1.345,34	
		1.464,98	3	29,67	1.494,65	132,13	8,22	1.354,30	
		1.464,98	4	39,56	1.504,54	133,00	8,27	1.363,26	
		1.464,98	5	49,45	1.514,43	133,88	8,33	1.372,23	
	3	1.308,74	0	0	1.308,74	115,69	7,20	1.185,85	
		1.308,74	1	9,89	1.318,63	116,57	7,25	1.194,81	
		1.308,74	2	19,78	1.328,52	117,44	7,31	1.203,77	
		1.308,74	3	29,67	1.338,41	118,32	7,36	1.212,73	
		1.308,74	4	39,56	1.348,30	119,19	7,42	1.221,69	
		1.308,74	5	49,45	1.358,19	120,06	7,47	1.230,66	
TERZA	1	1.169,52	0	0	1.169,52	103,39	6,43	1.059,70	
		1.169,52	1	9,89	1.179,41	104,26	6,49	1.068,66	
		1.169,52	2	19,78	1.189,30	105,13	6,54	1.077,62	
		1.169,52	3	29,67	1.199,19	106,01	6,60	1.086,59	
		1.169,52	4	39,56	1.209,08	106,88	6,65	1.095,55	
		1.169,52	5	49,45	1.218,97	107,76	6,70	1.104,51	



Tabelle paga per gli operai agricoli a tempo indeterminato della provincia di Foggia e dei Comuni di Margherita di Savoia, San Ferdinando di Puglia e Trinitapoli variate a seguito del rinnovo del CPL del 09 Agosto 2021 e del CCNL del 23 Maggio 2022

VALIDITA' 01 Giugno 2023

AREA	LIVELLO	SALARIO CONTRATTUALE (a)	N°	SCATTI DI ANZIANITA' (b)	SALARIO LORDO (c)	TRATTENUTE PREVIDENZIALI (d)	TRATTENUTE CONTRATTUALI (e)	NETTO (f)
		€		€	€ (a+b)	€ (c x 8,84%)	€ (c x 0,55%)	€ (c-d-e)
PRIMA	1	1.856,31	0	0	1.856,31	164,10	10,21	1.682,00
		1.856,31	1	12,78	1.869,09	165,23	10,28	1.693,58
		1.856,31	2	25,56	1.881,87	166,36	10,35	1.705,16
		1.856,31	3	38,34	1.894,65	167,49	10,42	1.716,74
		1.856,31	4	51,12	1.907,43	168,62	10,49	1.728,32
	1.856,31	5	63,90	1.920,21	169,75	10,56	1.739,90	
	2	1.772,66	0	0	1.772,66	156,70	9,75	1.606,21
		1.772,66	1	12,50	1.785,16	157,81	9,82	1.617,53
		1.772,66	2	25,00	1.797,66	158,91	9,89	1.628,86
		1.772,66	3	37,50	1.810,16	160,02	9,96	1.640,19
		1.772,66	4	50,00	1.822,66	161,12	10,02	1.651,51
	1.772,66	5	62,50	1.835,16	162,23	10,09	1.662,84	
	3	1.703,30	0	0	1.703,30	150,57	9,37	1.543,36
		1.703,30	1	11,93	1.715,23	151,63	9,43	1.554,17
		1.703,30	2	23,86	1.727,16	152,68	9,50	1.564,98
		1.703,30	3	35,79	1.739,09	153,74	9,56	1.575,79
		1.703,30	4	47,72	1.751,02	154,79	9,63	1.586,60
	1.703,30	5	59,65	1.762,95	155,84	9,70	1.597,41	
SECONDA	1	1.614,39	0	0	1.614,39	142,71	8,88	1.462,80
		1.614,39	1	11,36	1.625,75	143,72	8,94	1.473,09
		1.614,39	2	22,72	1.637,11	144,72	9,00	1.483,39
		1.614,39	3	34,08	1.648,47	145,72	9,07	1.493,68
		1.614,39	4	45,44	1.659,83	146,73	9,13	1.503,97
	1.614,39	5	56,80	1.671,19	147,73	9,19	1.514,27	
	2	1.472,30	0	0	1.472,30	130,15	8,10	1.334,05
		1.472,30	1	9,89	1.482,19	131,03	8,15	1.343,01
		1.472,30	2	19,78	1.492,08	131,90	8,21	1.351,97
		1.472,30	3	29,67	1.501,97	132,77	8,26	1.360,94
		1.472,30	4	39,56	1.511,86	133,65	8,32	1.369,90
	1.472,30	5	49,45	1.521,75	134,52	8,37	1.378,86	
	3	1.315,28	0	0	1.315,28	116,27	7,23	1.191,78
		1.315,28	1	9,89	1.325,17	117,15	7,29	1.200,74
		1.315,28	2	19,78	1.335,06	118,02	7,34	1.209,70
		1.315,28	3	29,67	1.344,95	118,89	7,40	1.218,66
		1.315,28	4	39,56	1.354,84	119,77	7,45	1.227,62
	1.315,28	5	49,45	1.364,73	120,64	7,51	1.236,58	
TERZA	1	1.175,37	0	0	1.175,37	103,90	6,46	1.065,00
		1.175,37	1	9,89	1.185,26	104,78	6,52	1.073,96
		1.175,37	2	19,78	1.195,15	105,65	6,57	1.082,93
		1.175,37	3	29,67	1.205,04	106,53	6,63	1.091,89
		1.175,37	4	39,56	1.214,93	107,40	6,68	1.100,85
		1.175,37	5	49,45	1.224,82	108,27	6,74	1.109,81

INDEX

**PROVINCIAL FARMERS' UNION
PROVINCIAL FEDERATION COLDIRETTI
ITALIAN CONFEDERATION OF FARMERS**

Art. 1	Object of the Contract	Pag. 5
Art. 2	Definition of Agricultural Workers	“ 5
Art. 3	Effective date and duration of the contract	“ 8
Art. 4	Provincial Observatory	“ 9
Art. 5	Particular obligations between the parties	“ 10
Art. 6	Labour market in agriculture	“ 11
Art. 7	Female occupation	“ 11
Art. 8	Assumption	“ 13
Art. 9	Migrant labor	“ 19
Art. 10	Immigrant workers	“ 20
Art. 11	Individual contract	“ 21
Art. 12	Admission to work and protection of women, children and adolescents	“ 22
Art. 13	Trial period	“ 22
Art. 14	Work tools	“ 23
Art. 15	Camp Guards	“ 24
Art. 16	Classification of agricultural workers and employees	“ 26
Art. 17	Tasks and changes of qualification	“ 34
Art. 18	Working Hours	“ 36
Art. 19	Shifting	“ 39
Art. 20	Working hours of the Rural Guards employed by Vigilance Consortia	“ 39
Art. 21	Guardians	“ 40
Art. 22	Overtime, night and holiday work	“ 40
Art. 23	Weekly rest	“ 41
Art. 24	Public holidays	“ 42
Art. 25	Holidays Ferie	“ 44
Art. 26	Breaks and recoveries	“ 45
Art. 27	Re-employment	“ 46
Art. 28	Extraordinary leave and parental leave	“ 47

Art. 29	Vocational education and training	“ 48
Art. 30	Leave for remedial school courses	“ 49
Art. 31	Leave for professional training courses	“ 50
Art. 32	Work organisation	“ 51
Art. 33	Remuneration	“ 52
Art. 34	Variable Salary (PPO)	“ 56
Art. 35	Deduction of pay parts	“ 56
Art. 36	Bonus for Coordinators of several workers	“ 57
Art. 37	Seniority Steps	“ 57
Art. 38	13th month's pay	“ 59
Art. 39	14th month's pay	“ 59
Art. 40	Piecework	“ 60
Art. 41	Method of payment of salaries	“ 61
Art. 42	Per Diem and Transfer	“ 61
Art. 43	Increases for noxious, heavy and inconvenient work	“ 62
Art. 44	Advances on family allowances	“ 53
Art. 45	Reimbursement of transport mileage	“ 63
Art. 46	Severance Pay (TFR)	“ 65
Art. 47	Supplementary pension provision	“ 67
Art. 48	Best Conditions	“ 68
Art. 49	Wage Supplementation Fund	“ 69
Art. 50	Working Conditions	“ 70
Art. 51	Illness and injury	“ 70
Art. 52	Welfare, assistance and family allowances	“ 71
Art. 53	Bilateralism C.I.A.L.A. -E.B.A.T.	“ 72
Art. 54	sickness and accidents at work supplement	“ 75
Art. 55	Call to arms and recall to arms	“ 78
Art. 56	Transfer of business	“ 78
Art. 57	Rules governing individual dismissals for permanent agricultural workers	“ 78
Art. 58	Disciplinary rules	“ 82
Art. 59	Individual disputes	“ 82
Art. 60	Company Delegate	“ 84
Art. 61	Protection of the company delegate	“ 86
Art. 62	Trade Union Leave	“ 86
Art. 63	Meetings in the company	“ 88

Art. 64	Contractual Assistance Contribution	“	89
Art. 65	Union proxy dues	“	89
Art. 66	Safety at work	“	91
Art. 67	Equal opportunities	“	91
Art. 68	Combating violence and harassment in the workplace	“	92
Art. 69	Contracts	“	93
Art. 70	Print Exclusivity	“	94
Allegati		“	97

SYNDICAT PROVINCIAL DES CULTIVATEURS
FÉDÉRATION PROVINCIALE COLDIRETTI
CONFÉDÉRATION ITALIENNE DES AGRICULTEURS

CONTRAT DE TRAVAIL PROVINCIAL
POUR LES GARDIENS AGRICOLES ET PÉPINIÉRISTES
DANS LA PROVINCE DE FOGGIA

Validité 01 Janvier 2020 - 31 Décembre 2023

FLAI-CGIL FAI-CISL UILA-UIL

« Contrat de travail provincial pour les travailleurs agricoles et pépiniéristes de la Province de Foggia » et des municipalités de Margherita di Savoia, San Ferdinando di Puglia et Trinitapoli

Le 9 août 2021 au siège de la C.I.A.L.A. – E.B.A.T. de Foggia, situé à Foggia via Monfalcone 74

• **CONFAGRICOLTURA FOGGIA, UNION PROVINCIALE AGRICOLTEURS**, représenté par Messieurs Filippo Schiavone, Giuseppe Campanaro et Luigi Orsitto ;

• **FÉDÉRATION PROVINCIALE COLDIRETTI FOGGIA**, représenté par Messieurs Marino Pilati et Giuseppe De Filippo ;

• **CIA AGRICOLTEURS ITALIENS PROVINCE DE CAPITANATA**, représenté par Messieurs Michele Ferrandino, Angelo Miano et Nicola Cantatore ;

et les fédérations syndicales de :

• **FAI-CISL** représentée par Messieurs Donato Di Lella, Maria Rosaria Bambacigno, Giovanni Rosa, Nicola Ciasullo, Franco Maltone, Onofrio Mastropasqua et Giovanni Vassallo ;

• **FLAI-CGIL** représentée par Messieurs Daniele Iacovelli, Raffaele Falcone, Domenico Rinaldi et Magdalena Jarczak ;

- **UILA -UIL** représentée par Messieurs Antonio Castriotta, Annarita Barrasso, Antonio Carmine Guerra, Stefania Agata Mastromauro, Rita Pepe et Vincenzo Sementino.

La convention a été signée pour l'adaptation du Contrat Provincial de travail pour les ouvriers agricoles et les pépiniéristes, dans le respect de l'article 92 et suivants du Contrat National de Travail en vigueur.

TITRE I

Partie introductive

ART. 1 - Objet du contrat

Ce contrat de travail provincial régit les relations de travail entre les exploitations agricoles et leurs salariés au sens de l'art. 1 de la Convention Collective Nationale (C.C.N.L.) dans le cadre des règles de saisine contenue aux articles 92 et 93 du C.C.N.L susvisé.

ART. 2 - Définition des travailleurs agricoles

Aux fins du présent contrat, les travailleurs agricoles sont des travailleurs qui exécutent leur activité dans les sociétés visées à l'art. 1 du CCNL, dont la relation de Travaux est régie par le présent accord.

Les travailleurs agricoles, selon la nature de la relation, se distinguent en travailleurs permanents et travailleurs à durée déterminée.

Ce sont des salariés permanents :

Travailleurs embauchés avec une relation de travail sans terme préfixé qu'ils prêtent leur travail à l'emploi d'une seule entreprise agricole ou associée.

Les travailleurs à durée déterminée qui ont effectué 180 jours de travail effectif dans la même entreprise dans les douze mois suivant la date d'embauche, ont le droit de voir leur emploi transformé en contrat à durée déterminée avec la même

discipline prévue pour les salariés à l'origine embauchés pour une durée indéterminée.

L'employeur, sous réserve de l'acceptation écrite du salarié, doit notifier aux organismes compétents (Centres pour l'emploi, INPS) l'établissement de la nouvelle relation de travail à durée indéterminée. Ces travailleurs sont payés sur une base mensuelle pendant toute la durée de la relation de travail à l'exception des seuls jours non travaillés en raison d'absences volontaire, maladie et accident et pour les jours pour lesquels l'intervention du Fonds social a été demandée et obtenue par l'employeur.

Salaires conformément à la loi no. 457/72 et dispositions suivantes.

Pour les traitements économiques particuliers liés à la maladie, aux blessures et aux interventions du fonds de licenciement des travailleurs agricoles, les dispositions de l'art. 49 et 51.

Les travailleurs à salaire fixe doivent également être considérés comme des travailleurs permanents qui, au 1er septembre 1972, étaient employés dans des exploitations agricoles en vertu d'une relation de travail déjà régie par la loi no. 533/49 et la Convention Collective Provinciale. Ces travailleurs (anciens salariés à durée déterminée) maintiennent, pendant toute la durée de la relation de travail à durée indéterminée, le traitement déjà acquis. Les ouvriers agricoles permanents ont droit à l'intégralité des instituts et des indemnités annuelles.

Ce sont des CDD :

a) les travailleurs qui sont embauchés dans le cadre d'une relation de travail temporaire individuelle déterminés, comme ceux embauchés pour l'exécution de travaux de construction à court terme, saisonnier ou de nature occasionnelle ou embauché pour la phase de travail ou pour le remplacement des travailleurs absents pour lesquels le droit de conserver leur poste existe ;

b) les travailleurs à durée déterminée qui sont embauchés pour effectuer plus emplois saisonniers et/ou pour plusieurs phases de travail dans l'année, auxquels l'entreprise est en tout cas tenue de garantir un nombre de jours d'emploi supérieur à 156 par an. Dans ce cas, dans le contrat individuel au sens de l'art. 14 C.C.N.L. ou dans les conventions visées à l'art. 28 C.C.N.L., doivent être indiquées les périodes d'emploi présumées pour lesquelles le travailleur garantit sa disponibilité sous peine de perte d'emploi dans les phases suivantes et la garantie d'emploi ci-dessus, sauf en cas d'empêchement objectif avéré ;

c) les travailleurs à durée déterminée initialement embauchés dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée de plus de 180 jours de travail effectif, de se dérouler dans le cadre d'une relation de travail unique. A partir du 1er janvier 2003, les travailleurs visés aux lettres b) et c) peuvent être rémunérés de la même manière que les travailleurs intérimaires indéterminé. Les régularisations des 13ème et 14ème mois seront proportionnelles aux jours travaillés et par rapport à 312 jours ouvrables par an.

ART. 3 - Entrée en vigueur et durée du contrat

Le présent CPL, sans préjudice des délais spécifiques expressément vues, a une durée de quatre ans et court du 01.01.2020 avec expiration le 31.12.2023, en maintenant son efficacité jusqu'au prochain renouvellement. Il sera réputé tacitement reconduit d'année en année sauf résilié, par l'une des parties contractantes au moins six mois avant l'expiration livraison par lettre recommandée avec accusé de réception. La partie qui a donné préavis, devra communiquer ses propositions à l'autre partie quatre mois avant la date limite.

TITRE II

Relations syndicales - Marché du travail

ART. 4 - Observatoire provincial

Les parties conviennent de créer un Observatoire provincial avec dispositions prévues par l'art. 9 du CCNL, à l'organisme territorial bilatéral territorial C.I.A.L.A. – E.B.A.T., aura également des compétences, d'analyse, de recherche, de suivi et comparaison en ce qui concerne le marché du travail pour ce qui concerne l'agriculture et le développement du secteur agricole et du système agro-alimentaire de la Province.

A l'Observatoire provincial s'ajoutent les compétences visées ci-après art successif. 16 concernant les dispositions pour le 3e Secteur, 2e niveau. L'observatoire acquiert des informations utiles sur les financements publics, nationaux, et la constitution d'une base de données utile pour identifier, en termes quantitatifs et qualitatifs, le flux de financements publics dirigés vers le développement de la production agricole.

Il examinera les obstacles et les problèmes pour la pleine utilisation des ressources naturelles et techniques y compris ceux des périmètres irrigués, dans le but de solliciter dans le District, initiatives et interventions nationales, communautaires et publiques particuliers pour une augmentation de la production et de l'emploi et un maintien ou réduction des coûts dans le cadre des politiques de marché ou structure de l'U.E.

L'observatoire mettra également tout en œuvre auprès des instances publiques concernées pour la préparation des interventions dans le domaine de l'assistance technique aux entreprises et la formation professionnelle de la main-d'œuvre.

L'observatoire adoptera un règlement comme prévu par l'art. 9 de CCNL, identifié par l'annexe 8 de la même CCNL. L'Observatoire provincial est composé d'un Conseil d'au moins six et douze membres au plus, désignés conjointement par les parties entrepreneurs employeurs et employés.

ART. 5 - Obligations particulières entre les parties

En cas de rupture de la relation de travail, les entreprises devront relayer le mod à la personne concernée. CUD contenant tous les éléments de revenu, fiscaux et sociaux prévus par la loi, ainsi qu'une copie de l'acte de résiliation de la relation de travail signée pour acceptation par le travailleur, en cas de démission, le travailleur doit fournir à l'employeur copie de travail de la démission conforme.

ART. 6 – Marché du travail dans l'agriculture

Les parties conviennent de confier au système d'Observation la mission de suivre, orienter, favoriser la réorganisation du placement et maintenir des contacts appropriés avec les institutions compétentes ; déléguer aux parties territorialement compétentes la création d'organismes bilatéraux chargé de prendre des initiatives pour organiser la rencontre de l'offre d'emploi, favoriser le développement des conventions prévues par l'art. 28 du CCNL, par la loi no. 608 de 96 et par décret

législatif no. 146 sur 97, favoriser la solution des problèmes dérivant de la mobilité territoriale des travaux. A cet effet, les organismes précités mettront en œuvre les mesures appropriées et les relations avec le service public de l'emploi et avec les autorités locales compétentes.

ART. 7 - Profession féminine

Pour arriver à une utilisation rationnelle, avec des possibilités conséquentes d'acquérir les compétences techniques et professionnelles de la main-d'œuvre féminine, les parties contractantes s'engagent à privilégier, dans le respect et la bonne application des lois en vigueur, l'utilisation de la main-d'œuvre elle-même.

TITRE III

Établissement de la relation de travail, placement et marché du travail

ART. 8 - Assomption

L'embauche de main-d'œuvre agricole est régie par les dispositions en vigueur du droit. Dans le cas où il n'existe pas dans les dossiers de placement de la qualification requise par l'employeur, ce dernier a le droit de retirer sa demande, ou de la reconfirmer en acceptant la main-d'œuvre de qualification supérieure. L'embauche de travailleurs à durée déterminée doit être effectuée par phase de travaux, conformément aux articles 13 et suivants du CCNL 19.06.2018. L'embauche de travailleurs peut avoir lieu sous réserve de la libération de la disponibilité du travailleur aux travaux effectués dans les centres d'emploi.

Engagement verbal

Les parties signataires du présent CPL s'engagent à promouvoir l'embauche de travailleurs sous réserve de libération de disponibilité pour un travail effectif mis en place dans les Pôles Emploi.

Droit à la réintégration

Sans préjudice des dispositions de l'art. 20 du C.C.N.L, les parties perçoivent la réglementation en vertu de l'art. 9/bis de la loi 236/93.

La priorité sera attribuée selon des critères de disponibilité, professionnalisme, durée d'inscription, conditions familiales du la main d'œuvre. Le défaut d'acceptation de la demande de réembauche du travailleur en concomitance avec l'embauche d'un nouveau travailleur avec le même emploi doit être considéré comme un non-respect des règles contractuelles. Par phase de travail, nous entendons la période limitée à l'exécution des opérations fondamentales uniques dans lesquelles le cycle de production est divisé des principales cultures de la Province, telles que :

CÉRÉALISATION E CULTURE DE MAÏS	VITICULTURE	PRODUCTION FRUITIERE ET CITRICULTURE
Céréaliculture (blé, orge, seigle)	Travaux d' installation	Travaux d' installation
Labour	Taille et abattage en vert et à sec des résidus	Fertilisation de base
Semis	Liaison verte et sèche	Taille verte et sèche et repousse du bois
Désherbage	Travail de culture au sol e travail du sol en surface	Liage vert et désherbage à sec
Moissonneuse- batteuse Récolte/transformation	Émondes traitements phytosanitaires et fertilisation	Traitements phytosanitaires et irrigation
Travail du sol	Irrigation	Collecte, tri et emballage
Engrais	Millerandage	Fertilisation
Traitement aux pesticides	Collecte de produits et collecte mécanisée	Travail du sol
Irrigation	Sélection et conditionnement des raisins de table	

AGRICULTURE	CULTURE DE BETTERAVES HORTICULTURE	FLORICULTURE	AQUACULTURE PISCICULTURE MYTILICULTURE
Travaux d'installation	Labour	Préparation du terrain et nettoyage	Captage et traitement de l'eau
Plante verte et blanche	Préparation du sol et travail du sol	Nivellement	Reproduction et élevage d'alevins
Irrigation	Ensemencement/ repiquage	Ensemencement/plantation des semis, plantation des pots, taeggio, repiquage, rempotage	Stockage des matières premières
Sélection	Amincissement	Labour, hersage, mise en pot	Alimentation et aération des poissons
Travail du sol	Traitements phytosanitaires	Irrigation	Pêche et sélection du poisson
Fertilisation	Fertirrigation/ Fertilisation	Fertilisation, Fertilisation d'implantation, Fertirrigation	Entretien, nettoyage et désinfection de réservoirs vides, des outils et des moyens de transport
Traitement phytosanitaire	Collecte et préparation des Produits	Traitements phytosanitaires	
	Chargement et transport de produits	Écimage	

Pour les phases de travail précédemment identifiées, l'embauche de travailleurs en CDD est réalisée avec une garantie d'emploi et de salaire pendant toute la durée de la phase de travail. Aux travailleurs embauchés avec la qualification de "travailleur polyvalent" mentionné dans la zone 2ème niveau 3^{ème}, une garantie d'emploi de 156 jours sera assurée. Les exceptions à la garantie d'emploi et de salaire du salarié pour la phase de travail, ils peuvent se désigner au mauvais temps qui ne peut pas permettre la poursuite ou l'échec de la phase de travail, une condition de marché particulière qui empêche la collecte du produit et, dans le cas des entreprises en croissance directe, au retour des unités actives et bourses du travail au sens de l'art. 2139 du Code civil et dans toutes ces entreprises agricultrices directes qui n'embauchent plus pendant la phase de travail de trois ouvriers. Dans les opérations de récolte et de manutention des produits agricoles, pour les cas déjà identifiés au paragraphe précédent, si le besoin de réduire temporairement le nombre d'employés, afin de éventuellement garantir l'exécution d'un nombre égal de jours heures de travail à tous les travailleurs, les quarts de travail seront effectués entre tous les travailleurs embauchés pour la même phase de travail. Sans préjudice de ce qui précède, le paiement du salaire aura lieu pour le travail effectivement effectué. En présence de quarts de travail, il ne pourra pas être autorisé à utiliser les heures supplémentaires. Des heures supplémentaires peuvent être effectuées dans une mesure limitée en présence de besoins particuliers et évidents afin de ne pas mettre en péril les cultures et la production.

PROCÈS VERBAL

Les parties s'engagent, pendant la durée de validité du C.P.L. à vérifier la réelle exigence de jours - travail nécessaire pour effectuer les déjà susmentionnées phases de travail, ainsi que de revoir les "phases" déjà identifiées en cas de besoins en matière de besoin reconnu.

Conventions : Pour l'application des conventions visées à la loi 56/87 et de l'art. 28 du C.C.N.L. les parties s'engagent par l'implication de l'observatoire de l'agriculture tel que requis par l'art. 4, à favoriser la stipulation du même. Recrutement des jeunes : Les parties s'engagent à favoriser l'entrée des personnages juvéniles.

ART. 9 - Travail migrant

En application de l'art. 25 du C.C.N.L., en raison de l'extension de particulières zones géographiques de la province, ceux-ci sont considérés comme des travailleurs migrants les travailleurs qui, de la commune de résidence au lieu de travail, transitent par une distance supérieure à 30 km. Pour la main-d'œuvre susmentionnée, dont le recrutement doit être effectué dans le respect de la réglementation en vigueur et en veillant à privilégier dans le démarrage de la main d'œuvre locale, il est convenu :

- a) Recrutement par "phase de travail", pour le personnel d'exploitation cultures saisonnières, avec un emploi garanti pour toute la durée de la phase de travail et le paiement des salaires pour le travail réellement effectué.
- b) b) Paiement des frais de transport, se référant au tarif du véhicule, du lieu d'origine (commune de résidence) à celui de travail la rémunération relative à payer par la société, sauf dans le cas dans lequel l'entreprise n'effectue pas le transport avec ses propres moyens appropriés, tel que requis par les dispositions en vigueur en matière.
- c) Application du C.P.L. en vigueur au lieu où s'effectue le travail.
- d) d) Les travailleurs susmentionnés, s'ils résident dans l'entreprise, des locaux pour le logement et pour la consommation des repas seront fournis, et ils n'auront pas droit au remboursement du kilométrage pour les jours dont ils utilisent le logement ;

ART. 10 - Travailleurs immigrants

La croissance continue de la présence de travailleurs immigrés dans l'agriculture impose une sérieuse politique de croissance professionnelle pour ces travailleurs, et une politique d'intégration sérieuse. Les parties reconnaissent une grande importance à l'art. 5 de la loi régionale No. 28/06.

Les parties conviennent de procéder à l'impression de la CPL et des lois en matière de sécurité et de travail traduites dans les principales langues présents sur le territoire à délivrer aux travailleurs immigrés.

Remarque sur le procès-verbal

Les syndicats de travailleurs demandent que les travailleurs migrants saisonniers, les entreprises se chargent de mettre à disposition nourriture et un logement convenable pour toute la durée de la phase de travail et que s'il est requis, sur la base de la croyance religieuse dominante, il est destiné un espace afin de pouvoir accomplir leurs rituels religieux.

ART. 11 - Contrat individuel

Dans ce contrat doivent être précisés : la qualification et les correspondantes tâches assignées au travailleur ; la date de début de la relation ; la période de test et le traitement économique dû. Lorsqu'elles le jugent opportun, les parties peuvent se faire assister dans la rédaction du contrat individuel par des représentants de leurs organisations syndicales respectives.

ART. 12 - Admission au travail et protection de la femme, d'enfants et d'adolescents

Pour l'admission au travail et pour la protection des enfants et des adolescents, s'applique la réglementation en vigueur, mieux précisée à l'article 16 du CCNL. L'emploi d'enfants qui n'ont pas terminé la période d'enseignement obligatoire et qui ont moins de 15 ans n'est pas autorisé. Pour l'admission au travail et pour la protection physique et économique des mères qui travaillent, les dispositions des lois en vigueur s'appliquent (Loi consolidée des dispositions législatives sur la protection et le soutien de la maternité et de la paternité, décret législatif 26 mars 2001, n. 151).

ART. 13 - Période d'essai

Le travailleur engagé dans le cadre d'une relation de travail à durée indéterminée est soumis à une période d'essai qui ne peut excéder :

- 26 jours ouvrables pour les travailleurs employés dans la 1ère Zone ;
- 14 jours ouvrables pour les travailleurs employés dans la 2ème Zone ;
- 8 jours ouvrables pour les travailleurs employés dans la 3ème Zone.

Le travailleur embauché avec une relation de travail à durée déterminée supérieure à 30 jours est soumis à une période d'essai de 2 jours ouvrables. Pendant la période d'essai, il existe un droit réciproque de résilier le contrat, à tout moment et sans préavis, avec le droit du travailleur de percevoir une rémunération pour le travail effectué. Une fois la période d'essai passée, l'embauche devient définitive.

ART. 14 - Outils de travail

L'employeur fournira au travailleur agricole les outils nécessaires au travail qui lui est confié. Lors de la livraison, le travailleur recevra une documentation certifiante la livraison et le statut de celle-ci. Le travailleur agricole est tenu de maintenir en bon état les outils, les ustensiles et, d'une manière générale, ce qui lui a été confié par l'employeur et répond des pertes et dommages imputables à sa faute.

ART. 15 - Gardes de camp

Les consortiums, pour l'exécution du service, fourniront à chaque garde tout l'équipement - alternativement : un an celui d'hiver et le suivant celui d'été - à raison de deux par type, selon l'uniforme établi par l'employeur. De plus, il doit être reconnu :

- a) les frais de la conception et du renouvellement du décret de nomination et de la carte d'identité, ainsi que la licence portuaire correspondante d'arme ;
- b) les dépenses relatives aux exercices de stand de tir ;
- c) un congé payé, dans les délais nécessaires, pour l'exécution des examens médicaux pour le renouvellement du carnet d'armes à feu.
- d) Les justiciers ruraux titulaires d'un permis d'armes à feu recevront une indemnité de risque égale à 7 % du salaire de base.

Par ailleurs, l'opportunité a été partagée que pour certains travailleurs professionnels, comme les agents de terrain par exemple, certains aspects contractuels devraient être mieux précisés et réglementés, en tenant compte de la nature spécifique de la relation de travail.

TITRE IV

Classement personnel

ART. 16 - Classement des ouvriers et ouvriers agricoles

Pour l'attribution de la qualification au travailleur, les dispositions législatives sur l'emploi sont valables. La qualification attribuée est valable aux fins du placement et du salaire qui en résulte.

La 3e zone 2e niveau est établie depuis le 9 août 2021. Ce domaine comprend les travailleurs affectés à des tâches génériques, de nature simple qui ne nécessitent pas d'exigences professionnelles spécifiques, y compris les travailleurs de la collecte. Étant donné que la contribution au C.I.A.L.A. – E.B.A.T. de Foggia pour toutes les qualifications de ce CPL, seules les entreprises en règle avec le paiement des cotisations au C.I.A.L.A. – E.B.A.T. Foggia et en possession d'au moins une des exigences énumérées ci-dessous :

- A. Avoir subi une perte de chiffre d'affaires d'au moins 20 % ;
- b. avoir subi des dommages aux cultures résultant d'événements calamiteux certifiés ;
- c. avoir augmenté de 1 % le nombre de jours ouvrables en 2021 par rapport à l'année précédente. Avoir augmenté les journées de travail dans le 2022 de 2% par rapport à l'année précédente et/ou en tout cas de 3% cours de la période biennale 2021-2022.

L'entreprise intéressée à utiliser la zone 3, 2ème niveau, doit envoyer à l'Observatoire provincial installé au C.I.A.L.A.-E.B.A.T. de Foggia, demande spécifique.

Pour les lettres a) et b) précédentes, l'employeur doit envoyer chaque année à l'Observatoire provincial du C.I.A.L.A. – E.B.A.T. de Foggia demande appropriée en joignant la documentation pour démontrer la possession des exigences requises. L'Observatoire provincial du C.I.A.L.A. – E.B.A.T. de Foggia, après avoir effectué les vérifications nécessaires, validera l'utilisation de la 3ème zone, 2ème niveau, en avisant l'entreprise concernée, l'INPS et l'INAIL de compétence et l'ITL de Foggia. Avant le 28 février 2022, l'entreprise doit envoyer les modèles UNIEMENS 2021 à l'Observatoire provincial pour vérifier les jours travaillés dans l'année et l'augmentation par rapport à l'année précédente. L'observatoire provincial enverra alors une communication à l'entreprise concernée, à l'INPS et à l'INAIL concernés et à l'ITL de Foggia, tant en cas de confirmation qu'en cas de non-augmentation, pour la régularisation par l'entreprise. Pour les entreprises qui en 2021 auront généré l'augmentation attendue des jours travaillés, une nouvelle augmentation de 2% des jours travaillés est prévue pour le 2022 et, en 2023, la confirmation des jours travaillés en 2022 afin de pouvoir postuler la 3ème zone, 2 niveaux ; dans tous les cas, les entreprises devront faire preuve d'une augmentation de 3 % pour la période de deux ans.

Pour 2022, la procédure sera identique à celle prévue pour 2021, comprenant l'envoi d'une demande formelle et, au plus tard le 28 février de chaque année, l'envoi des formulaires UNIEMENS de

vérification de la consolidation de l'augmentation des jours ouvrables. Pour les entreprises qui commenceront ultérieurement à utiliser le 3ème domaine, 2 niveau, une augmentation de 3% des jours travaillés par rapport à l'année précédente est envisagée avec les modalités indiquées ci-dessus et l'augmentation sera consolidée pour les années suivantes. Il est clair que si l'entreprise ne satisfait pas aux exigences énoncées dans la lettre c) précédente, elle ne pourra pas bénéficier de la rémunération relative à la zone 3, 2ème niveau. Les parties conviennent de réorganiser le système de classification et de re paramétrage, selon les dispositions du C.C.N.L. de la manière suivante :

ZONE I

1er niveau

- Mécanicien de tracteur
- Chauffeur de camions et semi-remorques
- Seul responsable de la construction des serres et de la plantation des vignes à tendons
- Hybrider et sélecteur de plantes greffées
- Tailleur artistique de plantes ornementales et de grands arbres
- Responsable technique d'exploitation de chaudières à vapeur ou d'usines et stations de réfrigération ou de congélation

- Responsable des systèmes d'irrigation avec des systèmes informatisés
- Responsable de l'exploitation d'usines mécaniques pour la transformation de produits agricoles
- Chef fromager
- Responsable technique du creusement des puits et citernes d'irrigation
- Greffe unique
- Facteur
- Responsable des services de chambres d'agrotourisme.
- Cuisiner dans des fermes.
- Responsable de la culture sous serre (à la fois pour la production de semis, que pour la culture).
- Responsable de serre.

2ème niveau

- Responsable salle de traite mécanique
- Conducteurs de tracteurs et conducteurs d'engins de forte puissance destinés à réaliser des opérations culturales particulières nécessitant professionnalisme spécifique.
- Responsable de la sélection et du conditionnement des produits agricoles destinés à l'exportation.

- Jardinier
- Sécateur
- Responsable de nouvelles oliveraies, amandiers, vignobles et vergers
- Conducteurs
- Travailleurs dans l'exploitation d'usines mécaniques de transformation et de la transformation des produits agricoles
- Forgerons
- Mécanique
- Électriciens
- Ouvriers dans la construction de tunnels filtrants, puits d'ouverture, canaux de drainage, marches, voies de service et murs en pierres sèches
- Gardes de terrain
- Fromager
- Travailleur d'élevage équin ou les travailleurs qui sont en capable de réaliser de manière autonome et compétente des activités liées aux soins des chevaux telles que :
 - entretien et transport des chevaux et connaissance des méthodes de traitement et sécurité
 - mise en œuvre des mesures nécessaires pour l'élevage, les soins et l'hygiène pour la santé des chevaux ;

- préparation de chevaux pour la vente.
- Chef d'équipe.

3ème niveau

- Employés à la coupe de taillis et de grands arbres
- Employés qui s'occupent de la coupe de succession, du rempotage et du repiquage
- Ouvriers de déboisement
- Les personnes chargées du tri, du nettoyage et du conditionnement des raisins, fruits, légumes et olives de table
- Employé à la reliure et à l'aménagement des vignes à tendons
- Travailleurs de la fertigation et de la distribution de cyanamide calcique
- Aider le fromager
- Sélecteurs, nettoyeurs et emballeurs (en stock) de raisins, asperges, légumes et olives de table.

ZONE II

1er niveau

- Conducteurs de tracteurs de faible puissance et de moyens mécaniques simples ne nécessitant pas de fonctionnalité particulière
- Conducteurs de chariots élévateurs

- Travailleurs d'écurie
- Employés dans la construction de coffrages et de canaux d'eau
- Ouvriers en salle de traite mécanique et d'accouchement
- Les personnes chargées du transfert et du filtrage de l'huile et du vin
- Les personnes impliquées dans la transformation du lait en fromage.
- Employés pour la collecte, la sélection, la manipulation et l'emballage des fleurs.
- Les personnes chargées d'attacher et d'arranger les plantes cultivées dans les serres.

2ème niveau

- Labour, hersage et défrichage du terrain effectués manuellement.
- Semis, fertilisation et traitements phytosanitaires effectués manuellement.
- Travailleurs affectés à des tâches génériques.
- Travailleurs impliqués dans le millerandage des raisins de table.
- Déboutonner les roses.
- Personne responsable de la garde des actifs de la société.

3ème niveau

- Travailleur polyvalent

En référence à la nouvelle figure de "Travailleur polyvalent" introduite au présent contrat et classé en zone 2ème niveau 3, une personnalité qu'intervient à la demande de l'employeur sur plusieurs activités, sur plusieurs postes de travail et plusieurs étapes de travail, demandent spécifiques connaissances et compétences professionnelles seront employées avec une garantie d'emploi d'au moins 156 jours tout au long de l'année, tel que requis **par l'accord du 09 mai 2017**.

ZONE III

1er niveau

- Employés pour la collecte des produits agricoles non sélectionnés.
- Serveurs à la ferme
- Responsable de l'élimination des déchets.
- Responsable des travaux de nettoyage à la ferme
- Ouvrier d'écurie.
- En charge de la vente directe de produits agricoles.
- Responsable de la collecte des déchets de taille.
- Travailleurs affectés à des tâches auxiliaires assistés d'au moins un travailleur de la zone supérieure. (Le nombre de travailleurs

auxiliaires ne pourra pas représenter plus de 50 % des effectifs présents dans la Société).

Remarque sur le procès-verbal

Les parties précisent qu'en ce qui concerne la figure professionnelle du Responsable de la garde des biens sociaux, il s'agit d'une figure professionnelle non armée, qui a pour mission de protéger les biens sociaux, à l'égard de laquelle toutes les dispositions contractuelles du présent CPL s'applique ; cette figure n'est pas à confondre avec les figures de justiciers et de gardes champêtres pour lesquelles il existe des articulations spécifiques.

ART. 17 - Changements de fonctions et de qualification

Les travailleurs doivent être affectés aux tâches relatives à la qualification de l'emploi et rémunérés avec le salaire correspondant. Si les travailleurs embauchés, en raison des besoins de l'entreprise, sont affectés à des tâches prévues d'une qualification inférieure, ils conservent les droits et la rémunération de la qualification d'emploi ; si, au contraire, ils sont affectés à des tâches d'une qualification supérieure, ils acquièrent le droit pendant toute la période au cours de laquelle ils accomplissent ces tâches au traitement correspondant à l'activité exercée ; ils acquièrent également le droit à la nouvelle qualification supérieure lorsqu'ils sont occupés de manière continue dans ladite nouvelle activité pendant une période de 20 jours ouvrables, ou occasionnellement, au moins deux fois, pendant une période totale d'au moins 40 jours ouvrables au cours de l'année civile. Le changement de qualification ne

s'applique pas en cas de remplacement de travailleurs absents pour cause de maladie ou d'accident et ayants le droit de conserver leur emploi.

TITRE V

Règles d'organisation du travail de l'entreprise

Art.18 - Heures de travail

La durée du travail est ordinairement fixée à 39 heures par semaine, soit 6 heures et 30 minutes par jour. L'articulation des horaires de travail sauf pour un total de 39 heures par semaine, sous réserve d'accord d'entreprise avec les syndicats signataires du contrat peuvent être distribués en cinq jours ouvrables et ne peuvent en aucun cas dépasser 8 heures par jour. Dans le cas d'un travail d'une durée journalière plus courte, pour quelque raison que ce soit et donc aussi selon les coutumes locales, que celle indiquée au premier alinéa du présent article, le travailleur à durée déterminée aura droit à une rémunération proportionnée à la prestation effective de travail à être calculé sur la base du salaire horaire. Pour les permanents, ce salaire horaire s'obtient en voyant le salaire mensuel de 169 heures.

Pour les travailleurs permanents intervenant dans les cultures, la durée du travail du samedi est de 3 heures et la différence de 3h30 est comblée en augmentant la durée du travail du lundi au vendredi de 42 minutes. Les parties conviennent qu'en cas de besoins de l'entreprise nécessitant une organisation continue du travail de huit heures, le salarié a droit à une pause non rémunérée de trente minutes dans les mêmes huit heures. Pour des périodes et des cycles de travail particuliers et pour des besoins particuliers de l'entreprise liés à la périssabilité des produits, l'instrument « banque d'heures » peut être mis en œuvre, sous réserve d'accord syndical, cet instrument

contractuel peut avoir une durée maximale de 3 mois et une limite maximale de 75 heures.

Si l'outil de banque d'heures est utilisé, le travailleur se verra accordée une augmentation de 20 % sur le salaire total.

Les heures incluses dans la « banque d'heures » seront utilisées soit comme repos compensateur pendant la durée de la relation de travail, soit compensées si le travailleur n'a pas profité du repos compensateur.

Cet outil sera évalué et mis en œuvre au niveau de l'entreprise en accord avec le RSA/RSU ou en l'absence des représentants de l'entreprise, avec une concertation provinciale entre les syndicats à laquelle appartiennent les travailleurs et l'Organisation Professionnelle à laquelle appartient l'entreprise, à la demande de cette dernière.

Dans les types d'étable où l'on pratique la traite, l'élevage et le logement libre avec des équipements modernes et avec des étables intérieures et extérieures, les horaires de travail prévus pour les ouvriers agricoles s'appliquent.

Dans les autres types d'écuries, la charge maximale de bétail par employé ne peut pas dépasser 15 têtes de bovins adultes en lactation, en plus des veaux correspondants.

La charge maximale pour les éleveurs transhumants est déterminée dans cette manière :

Moutons 130

Bovins 22

Chevaux 25

Les travailleurs affectés au bétail doivent bénéficier d'un repos continu d'au moins huit heures, coïncidant avec les heures de nuit. Lorsque le travailleur dispose d'un cheptel inférieur au cheptel complet, prévu sur la base des dispositions du présent article, il sera affecté à d'autres tâches, pour le nombre d'heures proportionnel au cheptel manquant, dans la limite de la durée moyenne de travail en vigueur pour ouvriers agricoles.

Lorsque, par contre, en raison des besoins particuliers de l'entreprise, le cheptel est supérieur au cheptel normal fixé par le C.P.L., le travailleur, pour la période où ce fait se produit, a le droit - pour chaque tête surnuméraire – d'une réduction adéquate des fonctions ou à la rémunération correspondant au travail plus important qu'implique l'excédent de dotation.

ART. 19 - Chiffre d'affaires

S'il devient nécessaire, sous réserve d'un accord d'entreprise, sur la base des besoins réels de l'entreprise, d'effectuer des quarts de travail, les mêmes quarts doivent être préparés avec un calendrier hebdomadaire - sauf cas particuliers - et les travailleurs doivent être informés du quart susmentionné au moins une semaine avant, sauf cas exceptionnel.

Les quarts de travail doivent être prévus de manière alternée entre tous les travailleurs appartenant à la même qualification et au même emploi.

Les quarts doivent être effectués selon un horaire continu, sans préjudice des besoins particuliers objectifs de l'entreprise et/ou des dispositions réglementaires.

ART. 20 - Heures de service des gardes champêtres

Employés des consortiums de surveillance

Les heures de travail sont de 39 heures par semaine.

ART. 21 - Gardiens

Les gardiens qui exercent leurs fonctions de surveillance pendant la nuit ont droit à onze heures consécutives de repos quotidien.

ART. 22 - Heures supplémentaires, nuits et jours fériés

C'est considéré :

- a) les heures supplémentaires effectuées au-delà des heures normales de travail ;
- b) le travail de vacances effectué le dimanche et les autres jours fériés reconnus comme tels par l'Etat en application de l'art. 31 ;
- c) le travail de nuit est celui effectué de 20h00 à 6h00, dans les périodes où l'heure solaire est en vigueur et de 22h00 à 5h00, dans les périodes où l'heure est en vigueur juridique.

Les heures supplémentaires ne peuvent excéder 2 heures par jour et 12 heures par semaine et doivent être demandées.

La limite maximale individuelle de travail extraordinaire dans l'année ne peut excéder 250 heures.

Les augmentations en pourcentage sont les suivantes :

- heures supplémentaires 25 % ;
- travail pendant les vacances 35 % ;
- travail de nuit 40% ;
- heures supplémentaires pendant les vacances 50 % ;
- travail de nuit festif 60%.

Les augmentations ci-dessus s'opéreront sur le salaire (salaire de base et contingence).

Dans les cas où la rémunération est également constituée du troisième élément, celui-ci est également payé pour les heures supplémentaires, les congés et les nuits, mais dans la mesure en vigueur pour les heures normales.

Pour le travail de nuit et/ou de vacances qui tombe sur des équipes périodiques régulières et concernant des tâches spécifiques relevant des fonctions normales du travailleur, seule une majoration de 10 % sera appliquée.

ART. 23 - Repos hebdomadaire

Le travailleur a droit à un repos hebdomadaire de 24 heures consécutives, qui doit normalement être le dimanche.

ART. 24 – Jours fériés

Tous les dimanches et les jours suivants sont considérés comme jours fériés :

- 1) le premier de l'année ;
- 2) 6 janvier, Épiphanie du Seigneur ;
- 3) le 25 avril, jour anniversaire de la Libération ;
- 4) le lundi après Pâques ;
- 5) le 1er mai, fête du Travail ;
- 6) le 2 juin, anniversaire de la fondation de la République ;
- 7) le 15 août, jour de l'Assomption de la Bienheureuse Vierge Marie
- 8) 1er novembre, Toussaint ;
- 9) le 4 novembre, jour de l'unité nationale (*)¹
- 10) 8 décembre, jour de l'Immaculée Conception ;

¹ 1) Conformément à la loi du 5 mars 1977, n. 54, avec des dispositions sur les jours fériés et le procès-verbal de l'accord du 2 mai 1977, point 5, sans préjudice du traitement prévu à l'alinéa précédent pour les travailleurs à durée déterminée, pour les travailleurs agricoles permanents le traitement économique des jours fériés annulés sera le suivant :

a) pour la fête nationale du 4 novembre, dont la célébration a été déplacée respectivement au premier dimanche de juin et de novembre, le traitement prévu par la loi du 31 mars 1954, n. 90 pour les fêtes nationales coïncidant avec le dimanche. Par conséquent, le 2 juin et le 4 novembre sont des jours ouvrables à toutes fins utiles ;

b) pour les quatre jours fériés supprimés (Saint-Joseph, Ascension, Corpus Domini, SS. Pierre et Paul), travaillant à tous égards, un jour ordinaire de salaire sera payé, en plus du salaire normalement dû, sauf dans les cas où il n'y a pas de performance de travail efficace.

- 11) 25 décembre, jour de Noël ;
- 12) 26 décembre, Saint Étienne ;
- 13) la fête du Patron du lieu.

Pour le traitement à appliquer aux travailleurs agricoles en vacances national et midweek, les dispositions des lois du 27 mai 1949, n .260 et 31 mars 1954, n. 90. Le traitement prévu pour les fêtes nationales (25 avril, 1er mai, 2 et 4 novembre) par les lois précitées est dû aux travailleurs agricoles pour une durée indéterminée même si lesdits travailleurs sont suspendus de travail, tandis que pour les congés en milieu de semaine, en cas de suspension de travail, le traitement légal n'est dû que si lesdits congés tombent dans les deux premières semaines de suspension. Basé sur l'art. 33, le traitement économique dû aux travailleurs à durée déterminée, pour les congés énumérés ci-dessus, est payé avec les pourcentages prévus dans l'article lui-même, lorsqu'il n'y a pas de prestation de travail.

Toutefois, en cas de prestation de travail, les travailleurs susmentionnés recevront la rémunération des heures de travail effectivement effectuées, avec l'augmentation du travail de vacances visée à l'art. 22.

Les parties directement concernées peuvent également convenir :

- a) que le travail effectué pendant les quatre jours fériés annulés susmentionnés peut être compensé, au lieu du salaire ordinaire supplémentaire, par des jours de repos dont la jouissance sera

convenue entre les mêmes parties, en tenant compte des besoins de l'entreprise ;

b) qu'il est préalablement convenu entre les mêmes parties de ne pas effectuer l'exécution du travail les jours fériés abolis, auquel cas seul le salaire journalier normalement dû sera versé au travailleur.

ART. 25 - Vacances

Pour chaque année de service ininterrompu dans la même entreprise, les travailleurs en CDI ont droit à une période de congés payés de 26 jours ouvrables ; ce délai ne peut être inférieur à 30 jours ouvrables, sur la base de l'art. 23 de la loi du 17 octobre 1967 n. 977, pour les jeunes de 15 à 16 ans.

En cas d'embauche, de licenciement et de démission en cours d'année, les travailleurs susvisés ont droit à autant de douzièmes de leurs congés, pour le nombre de mois de service accomplis dans l'entreprise.

La partie du mois excédant 15 jours est considérée comme un mois entier. L'employeur, en fixant la période de jouissance des congés, doit tenir compte, de manière compatible avec les besoins de l'entreprise, des intérêts et des souhaits des travailleurs.

Le travailleur a le droit de choisir 13 jours de vacances selon ses besoins en donnant un préavis d'au moins trois mois à l'avance.

Pour les travailleurs à durée déterminée, il est fait référence aux dispositions de l'article 33.

L'employeur, en fixant la durée de jouissance des congés, doit tenir compte, de manière compatible avec les besoins de l'entreprise, des intérêts des travailleurs, éventuellement en accord avec le RSA avant le 31 mars de chaque année et/ou R.S.U.

ART. 26 - Interruptions et récupérations

Le travailleur à durée déterminée a droit au paiement des heures effectivement travaillées pendant la journée.

En cas de non-démarrage du travail dû à un cas de force majeure, le salarié doit percevoir 50% du salaire journalier total contractuel.

En cas d'interruption due à un cas de force majeure, après la première heure de travail, le travailleur aura droit à l'intégralité du salaire journalier global contractuel.

Dans ce cas, le travailleur restera à la disposition de l'entreprise tant que celle-ci le demande ; ce dernier doit donc mettre à la disposition du travailleur un local convenable pour son séjour dans l'entreprise.

Pour les salariés permanents, les heures non travaillées pour cause d'intempéries seront récupérées dans les 15 jours suivant la survenance de l'événement, dans la limite maximum de 1h20 par jour et 8 heures par semaine.

Dans ce cas, l'entreprise informera le délégué d'entreprise et/ou les travailleurs concernés des modalités des heures à récupérer.

Dans les entreprises où le recouvrement a lieu, la disposition de l'art. 8 de la loi du 8 août 1972 n. 457.

ART. 27 - Réemploi

Les travailleurs qui entendent exercer le droit à la réintégration conformément à l'art. 20 du C.C.N.L. et comme le prévoit l'art. 9 bis de la loi 236/93 doivent démontrer leur volonté à l'entreprise dans les 90 jours à compter de la date de licenciement par lettre recommandée avec accusé de réception ou Pec.

ART. 28 - Congé extraordinaire et congé parental

En cas de mariage, le travailleur permanent a droit à un congé payé de quinze jours.

A l'occasion de la naissance, de l'adoption internationale ou de la garde pré-adoptive d'un mineur (disposition de garde pré-adoptive), le père bénéficie de deux jours de congé payé.

Il a également droit, pour chaque événement, à un congé payé de trois jours en cas de décès de parents au premier degré et dans les autres cas prévus par la loi.²

Le permis ci-dessus n'est pas compté dans les jours fériés.

² 2 Voir art.4 alinéa 1, loi n° 53 du 8 mars 2000 : « Les travailleurs ont droit à un congé payé de trois jours ouvrables par an en cas de décès ou de maladie grave documentée de leur conjoint ou d'un parent au deuxième degré ou du concubin, à condition que la coexistence stable avec le travailleur masculin ou féminin soit prouvée par une attestation du registre ».

Le travailleur peut utiliser partiellement les concessions pour la maladie de l'enfant dans la mesure établie par la loi³, sous réserve de l'évaluation par l'entreprise de ladite demande.

En ce qui concerne le congé parental, le repos et le congé pour enfant gravement handicapé et le congé pour maladie de l'enfant, les dispositions de la loi en vigueur et les règlements d'application y afférents s'appliquent⁴.

Aux fins de l'exercice du droit au congé parental conformément à l'art. 32, paragraphe 1, du décret législatif Non. 151 de 2001, le parent est tenu de présenter, au moins 15 jours à l'avance, demande écrite à l'employeur, indiquant la durée de la période de congé demandée, précisant la durée minimale de celle-ci, et en joignant l'acte de naissance, ainsi que les documents requis, ou les déclarations sur l'honneur.

Dans le cas où le travailleur n'est objectivement pas en mesure de respecter ce délai, celui-ci est tenu d'informer l'employeur à l'avance de l'absence et de présenter la demande écrite avec la certification correspondante dans les meilleurs délais et en tout cas dans les 48 heures à compter du début de l'absence du travail.

3 Voir article 47, paragraphes 1 et 2, décret législatif 151 du 26 mars 2001 (Texte consolidé des dispositions législatives sur la protection et le soutien de la maternité et de la paternité).

4 Voir décret législatif 151 du 26 mars 2001 (Texte consolidé des dispositions législatives sur la protection et le soutien de maternité et de paternité).

ART. 29 - Enseignement et formation professionnels

L'engagement du Gouvernement d'allouer 0,30% des cotisations des salariés agricoles à la formation continue permet, lorsqu'il est réalisé, un rôle important pour le FORAGRI.

Les parties décident donc de déléguer à l'Observatoire provincial la préparation de projets bilatéraux de formation d'entreprise ou de territoire à proposer au FORAGRI pour financement.

Ces projets doivent viser à la fois à qualifier le "capital social" (travailleurs et employeurs) et à professionnaliser l'évolution du travail agricole et des sujets concernés : jeunes, étrangers, travail dans les entrepôts, cultures biologiques, processus de qualité.

La formation et la planification de ceux-ci seront organisées par C.I.A.L.A. – E.B.A.T.

ART. 30 - Permis pour cours de rattrapage scolaire

Le travailleur permanent qui participe aux cours de rattrapage scolaire bénéficie d'un congé payé de 150 heures par an.

Les travailleurs permanents bénéficient également de congés payés pour les jours d'examen.

Lors du renouvellement des accords bilatéraux, un accord supplémentaire peut être établi d'heures supplémentaires pour permettre aux travailleurs permanents de participer auxdits cours de rattrapage scolaire, en faisant porter la charge relative sur l'organisme bilatéral (C.I.A.L.A.- E.B.A.T.).

Le nombre de travailleurs permanents de chaque entreprise qui peut bénéficier des autorisations pour participer à ces cours ne peut pas dépasser, en même temps, le nombre d'un pour les entreprises qui ont de quatre à dix travailleurs permanents et 10% pour les entreprises qui compte plus de dix travailleurs permanents.

ART. 31 - Autorisations pour les stages de formation professionnelle

Les travailleurs permanents qui suivent des cours de formation professionnelle d'intérêt agricole, mis en place par des organismes reconnus et qualifiés, sont autorisés à bénéficier de congés payés pendant la durée strictement nécessaire à la participation au cours.

Pour ce qui précède, un congé payé de 180 heures est accordé sur une période de trois ans, avec la possibilité de les cumuler en une seule année.

Les travailleurs permanents bénéficient également de congés payés pour les jours d'examen. Le nombre de travailleurs permanents pour chaque entreprise individuelle qui peut bénéficier des autorisations nécessaires pour participer aux cours ne peut pas dépasser un à la fois pour les entreprises qui ont de 4 à 10 travailleurs permanents 10% pour celles qui ont plus de 10 travailleurs permanents.

Les modalités relatives aux permis des travailleurs à durée déterminée, dans le cas de participation à des cours de formation professionnelle d'intérêt agricole, sera établi au moment de la

constitution de l'Organisme national pour l'éducation et la formation professionnelle des travailleurs agricoles (ENALA).

ART. 32 - Organisation du travail

Les exploitations agricoles, aux fins de la continuité d'une même activité, devront prévoir une charge de travail suffisante, afin de permettre aux travailleurs permanents de bénéficier effectivement du repos, des congés et des jours fériés.

Pour garantir ce qui précède, les entreprises pourront organiser des rotations de travail parmi les travailleurs permanents ou, si nécessaire, intégrer la main-d'œuvre de l'entreprise avec l'embauche de travailleurs à durée déterminée.

Les travailleurs employés par des sociétés multifamiliales de culture directe constituées sous forme de sociétés de personnes dotées de la personnalité juridique et qui ont pour objet l'exercice en commun d'activités relatives à la culture de la terre ou à l'élevage ou aux collaborations interentreprises, ont droit à la transformation de leur relation de travail de durée déterminée à indéterminée lorsque les conditions prévues à l'art. 2.

TITRE VI

Règles de traitement économique

Art.33 - Rémunération

ÉLÉMENTS

Les éléments qui composent le salaire sont :

Pour les travailleurs agricoles ayant une relation de travail à durée indéterminée :

- Rémunération de base, y compris indemnité de prévoyance.

Pour les besoins du calcul des différentes institutions économiques contractuelles, la rémunération journalière est obtenue en divisant le mensuel par 26. Celle horaire est obtenue en divisant le salaire journalier par le nombre d'heures journalières correspondant aux heures de travail établies par l'art. 26.

Les travailleurs agricoles à durée déterminée, au moment du passage aux contrats à durée indéterminée, acquièrent le droit au traitement économique et à la réglementation prévus par le présent contrat pour les travailleurs à durée indéterminée. Donc, à partir du même moment, le troisième élément n'est plus dû aux dits travailleurs.

Pour les travailleurs agricoles en contrat à durée déterminée :

- Rémunération de base, y compris indemnité de prévoyance.

Le travailleur à durée déterminée a également droit à une indemnité (troisième élément) égale à la contrepartie des institutions suivantes reconnues pour les travailleurs permanents et calculée sur 312 jours ouvrables :

Jours fériés nationaux et en semaine	Vacances	13ème mois	14ème mois	Total
5,45%	8,33%	8,33%	8,33%	30,44%

La mesure du troisième élément, en pourcentage, est calculée sur l'ensemble des éléments qui composent le salaire.

Augmentations de salaire :

Les salaires contractuels en vigueur sont augmentés de 2% pour chaque niveau professionnel établi par le contrat provincial des ouvriers agricoles et pépiniéristes de la province de Foggia et des municipalités de Margherita di Savoia, San Ferdinando di Puglia et Trinitapoli à partir du 08/01/2021.

Ces augmentations seront appliquées sur les salaires en vigueur au 31/07/2021, selon le tableau ci-joint.

A compter du 09/08/2021, date de signature du procès-verbal de renouvellement du CPL et dans le respect des conditions qui y sont contenues, le salaire brut de 48,04 € majoré des indemnités de départ est prévu pour le niveau 2 de la 3ème zone pour 2021.

Au niveau actuel, la majoration de 2% prévue par l'alinéa précédent s'applique à compter du 01.01.2020.

TABLES DES SALAIRES

Comme l'exige l'art. 49 du CCNL, afin d'assurer une interprétation systématiquement cohérente, les éléments suivants seront signalés :

OTI : salaire contractuel, majorations d'ancienneté, salaire brut, prélèvements sociaux, prélèvements conventionnels ;

OTD : salaire conventionnel, 3e élément, salaire brut, retenues de cotisations, retenues conventionnelles, indemnité de départ.

MÉTHODE DE PAIEMENT DE LA RÉMUNÉRATION

L'entreprise établit le bulletin de paie conformément à la législation en vigueur et dans le respect du C.C.N.L. et du C.P.L.

Le bulletin de paie doit mentionner le nom de l'entreprise, les coordonnées du salarié, la date d'embauche et/ou de licenciement, les journées effectives de travail, les heures de travail normales et supplémentaires effectives, les jours fériés, les nuits et les jours fériés, la rémunération, le classement, la sécurité sociale, l'impôt et les retenues contractuelles et toutes autres retenues et déductions.

INDEMNITÉ DE DÉPART

Le travailleur à durée déterminée a droit à une indemnité de départ pour le travail ordinaire effectivement effectué, égale à 8,63 % de l'ensemble des éléments qui composent le salaire.

Cette mesure doit être mise en évidence dans les tableaux de rémunération selon le prospectus convenu et payée au travailleur dans le salaire journalier.

L'indemnité de rupture est également due au CDD pour les heures de travail non ordinaire, effectuées à titre non occasionnel.

Dans ce cas, le T.F.R. sera calculé, limité aux heures de travail précitées, à 10% de l'ensemble des éléments composant le salaire.

Il est précisé que dans les deux cas visés aux alinéas précédents, le T.F.R. il n'est pas calculé sur le 3ème élément.

Les parties conviennent d'établir et de signer les échelles salariales pour chaque augmentation effectuée en vertu d'ententes contractuelles.

ART. 34 - Salaire variable (OPP)

Afin d'améliorer la production et d'augmenter la productivité les parties conviennent de mettre en place le PPO (Reward For Objectives) comme outil d'amélioration qualitative/quantitative de la production, Le (PPO) sera discuté au siège de l'entreprise avec le RSA/RSU ou à défaut, avec au moins une organisation syndicale de salariés signataire du CPL ; cette prime définie sera

majorée de 0,5 % conformément à l'accord de renouvellement du contrat en date du 09 mai 2017.

ART. 35 - Détaxation des parts de rémunération

Afin d'améliorer la productivité, les parties prévoient des allègements fiscaux des rémunérations au niveau local et/ou de l'entreprise, telles que requises par la législation en vigueur, liées à l'augmentation de la productivité, de la compétitivité, de la rentabilité, du travail en vacances, du travail posté, du travail à temps partiel, du salaire variable (OPP) prévu par l'article précédent du présent CPL.

ART. 36 - Supplément pour coordonnateurs de plusieurs travailleurs

Aux travailleurs spécialisés ou non qualifiés, auxquels l'employeur accorde l'affectation de coordonnateurs de plusieurs travailleurs, une augmentation de salaire de 8% sera versée.

ART. 37 - Augmentations d'ancienneté

A compter du 01/01/96, les salariés permanents, pour chaque tranche de deux ans d'ancienneté dans la même entreprise, ont droit, au titre de l'augmentation périodique d'ancienneté, au versement d'une somme forfaitaire mensuelle égale à :

Zone I 1er niveau	11,62 €
Zone I 2e niveau	11,36 €
Zone I 3e niveau	10,33 €
Zone II 1er niveau	8,99 €
Zone II 2e niveau	8,99 €
Zone II 3e niveau	8,99 €
Zone III 1er niveau	8,99 €

Les sommes précitées peuvent être fractionnées à l'heure et/ou à la journée selon les règles de rémunération prévues au présent contrat.

Ces majorations périodiques sont fixées à un maximum de cinq et courent à compter du premier jour du mois suivant celui au cours duquel le travailleur achève ses deux années de service.

En cas de passage à une qualification supérieure, le travailleur conservera le nombre d'augmentations périodiques déjà accumulées et aura droit à leur revalorisation si le montant prévu pour la nouvelle qualification est supérieur. Dans ce cas, le même travailleur aura également droit à de nouvelles augmentations périodiques d'ancienneté, jusqu'à ce que le nombre maximum de 5 soit atteint.

Le montant des majorations d'ancienneté périodiques dues au salarié est calculé à toutes fins pour le calcul des indemnités et institutions contractuelles.

Les parties conviennent d'établir et de signer les échelles salariales pour chaque augmentation effectuée en vertu d'ententes contractuelles.

ART. 38 - 13ème mois

Les travailleurs agricoles en contrat à durée indéterminée doivent percevoir le treizième mois de salaire à la fin de chaque année. Le salaire de ce mois est égal à la rémunération globale en vigueur au mois de décembre.

En cas de début ou de fin de la relation de travail en cours d'année, le travailleur a droit à autant de douzièmes de treizième mois que de mois de service accomplis dans l'entreprise. La fraction de mois excédant 15 jours est considérée, à ces fins, comme un mois entier. Pour les travailleurs agricoles à durée déterminée, le 13ème mois de salaire est inclus dans le pourcentage relatif au troisième élément prévu par l'art. 33.

ART. 39 - 14ème mois

Les travailleurs agricoles en contrat à durée indéterminée doivent percevoir le quatorzième mois de salaire au 30 avril de chaque année, égal au salaire mensuel global en vigueur à la même date.

En cas de début ou de fin de la relation de travail en cours d'année, le travailleur a droit à autant de douzièmes du quatorzième mois de salaire que de mois de service rendus dans l'entreprise. La fraction de mois excédant 15 jours est considérée, à ces fins, comme un mois entier.

Pour les travailleurs en CDD, le 14ème mois de salaire est inclus dans le pourcentage relatif au 3ème élément prévu par l'art. 33.

ART. 40 - travail à la pièce

Les employeurs pourront établir, en accord avec les travailleurs, le taux à la pièce et sa détermination.

Pour les sociétés visées à l'art. 1 du CCNL qui demandent du travail aux pièces, sous réserve d'accord et d'entente au niveau de l'entreprise et pour les motifs définis par le CPL, le travailleur

doit se voir garantir le salaire minimum contractuel, majoré de 30 %.

Le tarif à la pièce sera établi entre les parties avant le début des travaux.

Lorsque le travail donné à la tâche est effectué pour des périodes supérieures à une semaine, le salaire sera payé hebdomadairement au plus tard trois jours après l'expiration de la période de salaire à laquelle il se rapporte.

Le travailleur qui effectue le travail à la pièce sera crédité des jours travaillés

ART. 41 - Modalités de paiement des salaires

A la demande du travailleur permanent, l'employeur est tenu de verser des avances sur le salaire acquis.

Pour les travailleurs à durée déterminée, lorsque la période de paie est supérieure à 15 jours, le paiement du salaire doit être effectué chaque semaine au plus tard trois jours après l'expiration de la période de paie à laquelle il se rapporte.

Les salaires seront versés aux travailleurs directement par l'entreprise ou par celui qui les remplacera. Pour le salaire, la réglementation en vigueur s'applique.

ART. 42 - Indemnités journalières et transferts

Pour les travailleurs sommés de travailler hors de l'entreprise et contraints de prendre leurs repas et de passer la nuit en dehors de leur lieu de travail habituel, l'employeur est tenu de

rembourser les frais engagés (déplacement, repas, logement) sur présentation des justificatifs réguliers.

Le temps pris pour le voyage est considéré comme du travail à toutes fins utiles.

En outre, le travailleur doit percevoir une indemnité journalière de 7,00 euros.

ART. 43 - Majorations pour travaux nocifs, pénibles et inconfortables

L'augmentation de 10% sur les tarifs respectifs est due aux travailleurs chargés de :

- travaux lourds (fosse, chargement-déchargement, transport de grain et olives, arrachage de fèves, cordage pour la plantation de vignes sous chapiteau et pose de bâche plastique sur les chapiteaux et sur les serres hautes).
- travaux nuisibles (drainage de drains, construction de coffrages et de canaux en eau, travail dans l'eau des rizières, frigoristes, épandage et irrigation avec du cyanamide de calcium, des esters de phosphate, des fongicides, pesticides et engrais composés de substances dont la manipulation est nocif pour l'organisme humain, les travailleurs du fumier, les travailleurs le nettoyage manuel des étables et aides pour la naissance "bovine", ouvriers la récolte de produits horticoles dans des conditions difficiles).

Les travailleurs qui n'ont pas 18 ans révolus ne peuvent pas être impliqués dans des travaux nuisibles. Les travailleurs impliqués dans des travaux pénibles et pénibles ont le droit de voir leurs

heures de travail réduites - à rémunération et à qualifications égales - de 2 heures et 20 minutes par jour.

Pour les travaux nuisibles effectués dans la serre, l'employeur assumera la charge des dispositifs de protection individuelle des moyens de défense et accordera la suspension de 10 minutes 1 heure.

Pour les travailleurs employés dans les serres, où une température intérieure dépasse 40 °C, une indemnité de sujétion égale à 10 % du salaire contractuel sera versée.

ART. 44 – Avances acomptes d'allocations familiales

Les exploitations agricoles avanceront les allocations familiales et les majorations afférentes dues par la loi aux travailleurs permanents, ainsi que tous les droits prévus par la réglementation en vigueur.

ART. 45 - Remboursement du kilométrage de transport

Les heures de travail sont considérées comme effectives sur le lieu de travail assigné.

Le transport du travailleur de la commune de résidence au lieu de travail est à la charge de l'employeur.

Pour les travailleurs qui se rendront directement sur le lieu de travail, le trajet depuis le centre-ville doit s'entendre payé par l'employeur, tant pour le trajet aller que pour le trajet retour, à hauteur de 1/5 du coût moyen d'essence selon tableau ACI par kilomètre parcouru.

Dans le cas où les entreprises sont desservies par les transports en commun, les employeurs remboursent aux travailleurs les frais de déplacement réellement engagés.

Les heures de travail commenceront à partir du moment où l'employé descendra des transports en commun.

Les contractants interviendront également auprès des organismes publics compétents pour obtenir des interventions de soutien dans le domaine des transports et des services en faveur des entreprises concernées.

En outre, les parties, s'engageant à œuvrer pour une collaboration plus efficace avec les organismes et institutions concernés, afin de prévenir toute forme éventuelle de violation du placement, notamment due à l'intermédiation privée de la main-d'œuvre et d'éliminer tout type de transport maltraitance des travailleurs, lors de ces réunions, ils examineront les mesures les plus appropriées à porter à la connaissance des organismes publics compétents.

ART. 46 - Indemnité de rupture (IFT)

Dans tous les cas de rupture de la relation de travail, le travailleur à durée déterminée a droit à une indemnité de rupture qui est calculée en ajoutant, pour chaque année de service, une part égale et, en tout état de cause, n'excédant pas le montant de la rémunération due au titre de la même année divisée par 13,5. La redevance est réduite proportionnellement pour les fractions d'année, en calculant les fractions de mois égales ou supérieures à 15 jours comme un mois entier.

Ce règlement s'applique aux relations de travail, à compter du 1er juin 1982, à compter, c'est-à-dire à compter de la date d'entrée en vigueur de la loi du 29 mai 1982 n. 297, dont les dispositions réglementant la matière des indemnités de départ, s'entendent ici intégralement rappelées. Pour le service rendu avant le 1er juin 1982, les dispositions prévues, en matière de TFR, par le C.P.L. dernier préexistant (voir art. 49 du C.P.L. du 17 juillet 1980, dont le tableau relatif aux différentes tranches de jours dus pour chaque année d'ancienneté figure ci-dessous.

En cas de décès du travailleur agricole, le TFR est dû aux ayants droit sur le fondement de l'art. 2122 du Code civil Lorsque le travailleur agricole décédé avait bénéficié de la maison d'habitation, sa famille continuera à l'utiliser pendant une durée n'excédant pas 60 jours.

Lorsque le même ouvrier agricole a eu une terre en culture en partage ou à son plein profit, sa famille a le droit de continuer la culture jusqu'à la réalisation des récoltes en cours au moment du décès.

Pour les salariés agricoles en CDD, l'ISF est inclus dans le troisième élément en application de l'art. 33

Tableau "Allocation d'ancienneté" (annexé à l'art. 46)

Dispositions prévues par la CCT provinciale de travail pour les travailleurs sous contrat à durée indéterminée avant le 1er juin 1982. Dispositions prévues par la convention collective provinciale de travail pour les travailleurs sous contrat à durée indéterminée avant le 1er juin 1982.

DÉBUT	NOMBRE EFFICACE DE JOURS
Du 8 septembre 1923 au 7 septembre 1942	3
Du 8 septembre 1942 au 7 septembre 1946	4
Du 8 septembre 1946 au 7 septembre 1948	5
Du 8 septembre 1948 au 7 septembre 1951	6
Du 8 septembre 1951 au 7 septembre 1961	8
Du 8 septembre 1961 au 7 septembre 1967	10
Du 8 septembre 1967 au 7 septembre 1969	12 à 3 ans d'ancienneté 14 de 3 à 6 ans d'ancienneté 16 à partir de 6 ans d'ancienneté
Du 8 septembre 1969 au 7 septembre 1973	14 à 3 ans d'ancienneté 16 de 3 à 6 ans d'ancienneté 18 de 6 à 10 ans d'ancienneté 20 sur 10 ans d'ancienneté
Du 8 septembre 1973 au 11 juillet 1974	18 à 10 ans d'ancienneté 20 sur 10 ans d'ancienneté
Du 12 juillet 1974 au 15 août 1976	25
Du 6 août 1976 au 31 mai 1982	26

ART. 47 - Régime de retraite complémentaire

Le présent CPL met en œuvre les dispositions de l'art. 59 ⁵du CCNL du 19.06.2018 et annexe 15 relatives.

⁵ Art.59 – Caisse nationale de retraite complémentaire : « Afin d'assurer la retraite complémentaire aux travailleurs agricoles en attente, telle que prévue par le décret-loi n. 124 de 1993 et modifications et compléments ultérieurs, ainsi que par l'art. 4 du décret législatif no. 173 de 1998, les parties, le 14.12.2006, ont institué le fonds de pension complémentaire capitalisé pour les travailleurs agricoles et pépiniéristes et pour les cadres moyens et salariés agricoles, appelé Agrifondo. Les cotisations dues au Fonds des travailleurs agricoles et pépiniéristes sont composé de :

- 1 pour cent à charge de l'employeur proportionnel à la rémunération retenue pour le calcul de l'indemnité de rupture au cours de la période de référence ;
- 1 pour cent à payer par le travailleur proportionnel au salaire utile pour le calcul de l'indemnité de départ dans la période de référence ;
- une part d'indemnité de départ égale à 2 % de la rémunération utile au calcul de l'indemnité de départ acquise dans la période de référence suivant l'affiliation au fonds pour les travailleurs déjà employés à date du 28.4.1993 ;
- 100 % de l'indemnité de départ accumulée au cours de la période de référence suivant l'inscription au Fonds pour les premiers travailleurs après le 28.4.1993. Nonobstant ce qui précède vu dans les paragraphes précédents, le travailleur, limité à la part d'apport qui lui appartient charge, peut choisir de payer une cotisation plus élevée dans les limites de déductibilité fiscale fixées par la législation en vigueur, à calculer sur la rémunération retenue comme base de calcul de l'indemnité de départ. Paiement des cotisations à la caisse de retraite le complément doit être effectué, à partir de la date établie dans l'accord qui l'établit, par l'employeur avec les modalités qui seront ultérieurement

ART. 48 - Conditions les plus favorisées

Le salaire global établi dans le présent Contrat est obligatoire en ce sens que l'employeur ne peut verser aux travailleurs agricoles des salaires globaux inférieurs à ceux prévus dans le présent Contrat.

En tout état de cause, toute augmentation de salaire librement convenue entre l'employeur et le travailleur permanent individuel ne peut être assortie d'aucune autre indemnité ou avantage prévu au présent contrat.

établies par les parties et en tout cas pour la période de référence à compter de l'approbation définitive du Fonds.

TITRE VII

Bien-être, assistance, protection de la santé

ART. 49 - Fonds d'intégration salariale

Les travailleurs permanents sont admis au complément de salaire par le Fonds créé par la loi du 8 août 1972, n. 457 dans les cas prévus par la loi elle-même.

Aux travailleurs qui bénéficieront du traitement du Fonds de licenciement, l'employeur est tenu de verser un complément à l'indemnité légale, à hauteur de 20% de la somme des salaires journaliers de ce tableau CPL, national ou provincial complémentaire relatif aux qualifications à laquelle ils appartiennent. Pour les anciens salariés permanents visés à l'article 2, l'entreprise correspondra en revanche à l'intégration de l'indemnité légale, une somme complémentaire jusqu'à 100% du salaire de la qualification respective.

PROCÈS-VERBAL

Les parties reconnaissent qu'en l'état actuel de la législation, en application de l'art. 8 de la loi précitée no. 457 de 1972, l'octroi de subventions salariales est prévu pour les travailleurs permanents qui effectuent plus de 180 jours de travail dans la même entreprise au cours de l'année contractuelle individuelle.

ART. 50 - Conditions de travail

Aux travailleurs permanents affectés à des travaux nuisibles, considérés comme tels conformément à l'art. 43 du C.P.L., ainsi que ceux utilisés comme écuries, bénéficieront d'un congé payé pour subir une visite médicale deux fois par an. Les entreprises agricoles et/ou de transformation doivent se conformer au décret législatif Non. 81/2008 et modifications ultérieures.

La contextualité entre les opérations de culture normales et celles à forte toxicité pendant les jours très venteux doit être évitée.

Les entreprises fourniront des informations utiles sur la toxicité des produits utilisés par les travailleurs exerçant des activités nocives.

Les délégués d'entreprise / RLS-RLST ont pour mission de vérifier que l'entreprise adopte ces mesures.

ART. 51 - Maladie et blessure

Les travailleurs agricoles permanents, tant en cas de maladie qu'en cas d'accident, ont le droit de conserver leur poste pendant une période de 180 jours.

En cas d'accident du travail, reconnu par l'I.N.A.I.L., le maintien dans l'emploi du travailleur doit être maintenu jusqu'à la guérison clinique et, en aucun cas, ne peut excéder la période de dix-huit mois suivant l'accident.

Passé ce délai et que l'infirmité persiste, le droit de rompre le lien de travail est réciproque, moyennant le paiement de

l'indemnité d'ancienneté, du 13^e mois de salaire, du 14^e mois de salaire ainsi que de l'indemnité tenant lieu de congés accumulés jusqu'au date de fin de la relation de travail.

ART. 52 - Sécurité sociale, assistance et allocations familiales

Pour les assurances sociales, pour les accidents, pour les maladies et les allocations familiales, ainsi que pour le paiement des cotisations relatives par l'employeur, les dispositions de la loi en vigueur s'appliquent.

L'employeur est également tenu de payer les cotisations afférentes à la C.I.A.L.A.-E.B.A.T. conformément à l'art. 53.

ART. 53 – Bilatéralité

C.I.A.L.A. – E.B.A.T.

(Fonds de licenciement des travailleurs agricoles

Organisme Territorial Agricole Bilatéral)

Pour les débours des services de la C.I.A.L.A. – E.B.A.T. (Farm Workers Assistance Redundancy Fund-Territorial Agricultural Bilateral Body), en cas de maladie ou d'accident des travailleurs agricoles de la province de Foggia et des communes de Margherita di Savoia, San Ferdinando di Puglia et Trinitapoli, pour une assistance contractuelle à compter du 1 Janvier 2016, une cotisation égale à 1,40 % du salaire déclaré est instituée, dont 0,25 % à la charge du travailleur et 0,75 % à la charge de l'employeur.

La part du salarié sera conservée par l'employeur et payée par ce dernier avec la sienne.

Par convention particulière, les Parties établiront les modalités de perception de la redevance visée à l'alinéa précédent.

Ils relèvent des attributions du C.I.A.L.A. – E.B.A.T. :

- recouvrement des charges sociales et assistance contractuelle prévu par le présent CPL ;
- intégrer les soins d'assistance obligatoire en cas de maladie ou d'accident et en général d'intégrer l'assistance publique pour tous les travailleurs du secteur agricole de la province de Foggia et

les communes de Margherita di Savoia, San Ferdinando di Puglia et Trinitapoli ;

- soutien à la maternité ;
- soutien aux études ;
- reconnaître, de manière compatible avec les ressources financières, traitements et prestations (cotisation "augmentation de l'intégration de la maladie en faveur et des entrepreneurs agricoles touchés par le COVID 19, contribution sur les frais médicaux supportés par les entreprises agricoles pour soumettre les travailleurs à un examen médical préventif, la fourniture de matériel de prévention des accidents) en faveur des travailleurs agricoles de la province de Foggia et les communes de Margherita di Savoia, San Ferdinando di Puglia et Trinitapoli;
- promouvoir, orienter et soutenir le développement de la formation des ouvriers agricoles de la province de Foggia et des communes de Margherita di Savoia, San Ferdinando di Puglia et Trinitapoli;
- promouvoir et encourager les mesures visant à améliorer la sécurité dans lieux de travail de la province de Foggia et des communes de Margherita di Savoia, San Ferdinando di Puglia et Trinitapoli;
- mener des activités d'études, de recherche, de formation et d'édition liées à tâches institutionnelles ;
- remplir d'autres fonctions que les parties constitutives jugent appropriées pour l'amélioration des relations syndicales ;

- exécuter toute autre tâche confiée conjointement par les parties les parties au présent CPL ;
- gérer des formes de provisions à titre expérimental, issues d'arrangements contractuels et/ou accords de négociation entre les parties conjointement assurées de Confagricoltura - Coldiretti - CIA et FAI CISL – FLAI CGIL - UILA UIL territorial et/ou national.

Le C.I.A.L.A. – E.B.A.T. il devra mettre en œuvre, en principe, les lignes directrices émises par l'EBAN, en application des accords nationaux et/ou les tâches prévues dans le statut de l'EBAN lui-même.

Le C.I.A.L.A. – E.B.A.T. grâce à ses ressources économiques pourra mettre en œuvre des lignes d'intervention spécifiques compatibles avec les finalités que les parties stipulant conjointement le présent CPL entendent lui confier.

Remarque sur le procès-verbal

Afin d'assurer le bon fonctionnement et l'utilisation de tous les services liés au C.I.A.L.A. – E.B.A.T., s'engage à vérifier la stabilité économique de celui-ci et s'engage après vérification à émettre des hypothèses de remodulation de la contribution actuelle.

ART. 54 - Intégration du traitement des maladies et accidents du travail

MALADIE

Le complément de salaire, versé par la C.I.A.L.A. - E.B.A.T. aux travailleurs agricoles sous contrat à durée déterminée et à durée indéterminée et en cas de maladie, à compter du 1er février 1983, il devra assurer à ces travailleurs, entre les allocations légales (nationales et régionales) et l'intégration, un traitement minimum égal à 80% de la somme des salaires tabulaires journaliers, établis par le présent C.P.L. relatives à la qualification.

ACCIDENTS DU TRAVAIL

Le complément de salaire versé par la C.I.A.L.A. - E.B.A.T. aux ouvriers contrats à durée déterminée et à durée indéterminée, en cas d'accident du travail, sauf dans les cas prévus par la loi pour les trois premiers jours (art. 213 TU sur les accidents approuvés par décret présidentiel du 30 juin 1965, n. 1124), à partir du 1er février 1983, devra assurer un traitement minimum - entre indemnités légales et insertion - à hauteur de 80% de la somme des salaires journaliers tabulaires, fixés par le présent C.P.L. relatives à la qualification.

Le traitement complémentaire dû par la C.I.A.L.A. - E.B.A.T., toujours en cas d'accident du travail, à compter du 15e jour de la période d'incapacité reconnue par l'INAIL, doit être égal à la différence entre l'indemnité légale et le salaire journalier

conventionnel relatif au profil professionnel, en vigueur au 1er février de l'année en cours.

PROCÈS-VERBAL ENGAGEMENT

A l'occasion du rapport annuel de la C.I.A.L.A.-E.B.A.T., les parties vérifieront l'adéquation des cotisations en vigueur pour permettre l'application du traitement prévu par l'art. 54.

TITRE VIII

Suspension, rupture de relation, mesures disciplinaires

ART. 55 - Appel et rappel aux armes

Pour l'appel et le rappel des travailleurs aux armes, les dispositions de la loi en la matière sont appliquées.

ART. 56 - Cession d'entreprise

Le transfert d'entreprise n'implique pas la rupture de la relation de travail ; le travailleur conserve tous ses droits de recours contre l'employeur entrant, lorsqu'il n'a pas été liquidé par le titulaire.

ART. 57 - Réglementation des licenciements individuels pour les travailleurs agricoles permanents

La relation de travail à durée indéterminée peut être résiliée, dans les entreprises soumises à la discipline spécifique prévue par les lois n.604/1966 et n300/1970 :

1) par licenciement, qui peut intervenir pour :

A. Juste cause

Licenciement pour juste motif, avec rupture immédiate de la relation sans préavis, est déterminé par la survenance de faits ne permettant pas la poursuite, même temporaire, de la relation, tels que :

- absences injustifiées pendant trois jours consécutifs, sans préavis ;

- des condamnations pénales pour des crimes impliquant une peine d'emprisonnement ;
- récurrence des manquements ayant déjà donné lieu à la candidature des sanctions disciplinaires prévues par les présentes CCNL ou par les Contrat de travail provincial ;
- insubordination grave envers l'employeur ou direct représentant dans l'entreprise ;
- dommages délibérés aux machines, aux cultures et aux bâtiments ;
- vol dans l'entreprise.

B. Motif justifié

Le licenciement pour motif justifié est déterminé par un non-respect significatif des obligations contractuelles par le travailleur ou par des raisons liées à l'activité de production, à l'organisation du travail et à leur fonctionnement régulier, telles que :

- les absences injustifiées et fréquemment répétées ;
- la réduction substantielle de la surface agricole ou des exploitations ;
- la modification radicale des systèmes de culture ou de l'organisation de l'entreprise ;
- la cessation de l'activité agricole due à la fin du bail de la propriété rustique ;

- la participation de l'entreprise à des formes associées de coopératives de gestion et de services ;
- l'augmentation du noyau familial de l'entrepreneur pour l'addition ou le retour des unités de travail actives, en relation avec les membres de la famille au sein deuxième degré, même s'ils ne cohabitent pas.

Un préavis de deux mois est requis en cas de licenciement pour motif justifié.

La clause de licenciement, qu'elle intervienne pour juste cause ou pour motif justifié, doit être communiquée au travailleur par courrier recommandé avec accusé de réception ou PEC et contenir les motifs qui y ont conduit.

Le travailleur qui estime que ses droits ont été lésés peut se tourner vers ses propres organisations syndicales qui tentera de trouver un règlement à l'amiable.

C. Sans juste motif

La rupture de la relation de travail à durée indéterminée en cas de licenciement sans juste motif doit être précédée d'un préavis, par notification de l'une des parties à l'autre par lettre recommandée avec accusé de réception ou PEC. Les délais de préavis, qui courent à compter de la date de réception de la communication, sont de deux mois.

Conformément aux dispositions de l'art. 4, ch. 2, de la loi n. 108 du 90, les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux travailleurs ayant droit à une pension de vieillesse et remplissant les conditions de pension, à moins qu'ils n'aient opté pour la

poursuite de la relation de travail conformément à l'art. 6 du décret législatif. 22.12.1981 non. 791, converti, avec des modifications, avec la loi 26.2.1982 n. 54.

2) par démission, qui peut être donnée :

a) pour juste motif : les travailleurs permanents peuvent se retirer de la relation de travail, sans préavis, en cas de violation des obligations contractuelles et légales par l'employeur.

b) sans motif valable : dans ce cas, le travailleur est tenu de remettre à l'employeur un préavis d'un mois.

ART. 58 - Règles disciplinaires

Les travailleurs, en ce qui concerne la relation, dépendent du gérant de l'entreprise ou en son nom, et doivent exécuter avec diligence le travail qui leur est commandé. Les relations entre les travailleurs de l'entreprise et entre eux et leur employeur ou quiconque travaille pour lui doivent être inspirées par le respect mutuel et de nature à assurer la discipline normale de l'entreprise.

ART. 59 - Litiges individuels

En cas de litiges entre travailleurs et employeurs, selon la relation de travail, si les parties elles-mêmes ne parviennent pas directement à un accord, le litige individuel doit être soumis aux organisations syndicales respectives qui, par l'intermédiaire d'une commission paritaire composée d'un représentant pour chacune des organisations syndicales concernées, tentera une solution amiable.

Cette tentative doit avoir lieu au plus tard 15 jours à compter de la date de notification régulière du litige.

Les différends individuels sont soulevés par communication à l'autre partie, par l'intermédiaire de l'Organisation à laquelle ils appartiennent.

TITRE IX

Droits syndicaux

ART. 60 – Délégué d'entreprise

Dans les entreprises employant plus de cinq travailleurs, un délégué d'entreprise sera élu dans chacune des organisations de travailleurs signataires du présent accord. Dans les entreprises employant plus de 40 salariés agricoles, un deuxième délégué sera élu au sein de chacune des Organisations signataires du présent Accord, avec une validité limitée à la durée de la situation d'emploi. Les délégués doivent être élus par et parmi les travailleurs employés dans l'entreprise. La protection syndicale visée au présent article commence à compter de la date de leur élection. L'élection des délégués aura lieu lors d'une assemblée unique des travailleurs de l'entreprise ou lors d'assemblées séparées pour les groupements syndicaux individuels. Si, en revanche, on opte pour un R.S.U., l'élection doit se faire sur la base du « protocole d'accord pour la création du R.S.U. ouvriers, employés et cadres agricoles et pépiniéristes » rattachés à l'actuelle CCNL. Si, en revanche, on opte pour un R.S.U., l'élection doit se faire sur la base du « protocole d'accord pour la création du R.S.U. ouvriers, commis et cadres agricoles et pépiniéristes » rattachés à l'actuelle CCNL. Les noms des délégués élus seront communiqués par lettre des organisations syndicales provinciales ou territoriales des travailleurs concernés aux organisations patronales provinciales (membres des organisations patronales signataires de la présente Entente), aux délégués eux-mêmes et, pour information, à la direction de

l'entreprise. Les délégués entrent en fonction à la date de réception de la communication. Les organisations provinciales d'employeurs devront, à leur tour, communiquer aux entreprises respectives les noms des délégués élus. Le délégué a les fonctions suivantes :

a) superviser ou intervenir auprès de la direction de l'entreprise pour l'exacte application des CCT et de la législation sociale ;

b) examiner, avec la direction de l'entreprise, les mesures visant à prévenir accidents et maladies professionnelles et d'adopter des conditions hygiéniques-sanitaires et sociales appropriées concernant le locataire ; Avec ce CPL, les parties mettent en œuvre le contenu de l'accord inter confédéral de représentation et de négociation en date du 28 juin 2011.

ART. 61 - Protection du délégué de la société

Le délégué syndical de l'entreprise ne peut être licencié ni muté par l'entreprise dans laquelle il est élu, ni frappé de mesures disciplinaires, de sanctions de nature économique, dans la poursuite de la relation de travail pour des motifs liés à l'activité syndicale exercée, jusqu'à ce que d'autres travailleurs de la même catégorie soient employés dans l'entreprise elle-même et embauchés pour la même phase de travail. Au cours de la relation de travail, les mesures disciplinaires contre le délégué ne peuvent être nommés exécutifs qu'après examen et accord entre les organisations syndicales auxquelles appartient le délégué et l'employeur.

ART. 62 - Permis syndicaux

Les travailleurs employés par les exploitations agricoles, les membres des organes directeurs nationaux, régionaux et provinciaux, les commissions intercommunales et les délégués d'entreprise doivent bénéficier d'un congé payé pour l'exercice des activités inhérentes à leurs fonctions. Ces permis seront égaux à 2 jours par mois pour les travailleurs membres des organismes provinciaux, régionaux, nationaux et les commissions intercommunales et sont cumulables dans un délai maximum d'un mois. Tout cumul de mandats n'entraîne pas de réduction des heures de congé visées ci-dessus. Les dirigeants syndicaux mentionnés ci-dessus ont droit à un congé sans solde pour participer aux négociations syndicales et aux congrès et conventions des syndicats pendant au moins 10 jours par an. Les travailleurs qui ont l'intention d'exercer le droit ci-dessus doivent en informer l'employeur par écrit 24 heures à l'avance en cas de congé payé et trois jours à l'avance en cas de congé sans solde, en évitant éventuellement que l'absence se produise pendant la période la plus intense des emplois ou en même temps à plusieurs délégués syndicaux de la même société. Sans préjudice des dispositions des 5ème et 6ème alinéa de l'art. 60, la notification des noms des travailleurs membres des instances dirigeantes nationales, régionales et provinciales doit être faite par lettre des organisations syndicales provinciales des travailleurs concernés aux organisations patronales provinciales signataires de la présente convention, aux dirigeants eux-mêmes et, pour information, aux directions de l'entreprise. Les droits visés au présent article commencent à courir à compter de la date

de sa réception la communication. Les organisations provinciales d'employeurs, à leur tour, ils devront communiquer aux sociétés respectives les noms des responsables indiqués.

ART. 63 - Réunions dans l'entreprise

Les travailleurs ont le droit de se rassembler sur l'exploitation qu'ils travaillent en dehors des heures de travail, ainsi que pendant les heures de travail dans la limite de treize heures régulièrement rémunérées par an. Les réunions sont convoquées, individuellement ou conjointement, par les représentants syndicaux de l'entreprise sur des questions d'intérêt syndical et de travail. Les réunions peuvent être suivies, avec préavis à l'employeur, par les dirigeants externes du syndicat qui a mis en place la représentation syndicale de l'entreprise.

ART. 64 - Contribution pour l'assistance contractuelle

Les employeurs et les travailleurs, à titre d'assistance contractuelle, sont tenus de payer une contribution pour chaque journée de travail aux organisations syndicales nationales et provinciales respectives signataires du Contrat National et du présent Contrat Provincial. Le montant de cette contribution est déterminé par des accords nationaux spécifiques e territoriaux. La part du salarié sera conservée par l'employeur et payée par ce dernier avec la sienne. Les barèmes salariaux doivent inclure, entre autres retenues sur le travailleur, également celle de la contribution d'assistance contractuelle pour chaque jour de travail effectif.

ART. 65 - Cotisations syndicales par procuration

Les organisations syndicales des travailleurs signataires de la présente C.P.L., ont le droit de percevoir, par retenue sur salaire, les cotisations syndicales que les travailleurs ont l'intention de leur verser. Le secret du versement effectué par les travailleurs à chaque organisation syndicale est garanti par les modalités établies par le règlement suivant :

Règlement de perception des cotisations syndicales

- 1) Fermes, quel que soit le nombre de travailleurs les salariés, sont tenus de déduire les cotisations syndicales uniquement des salariés qui ont émis une procuration spécifique.
- 2) L'étendue de cette retenue est établie par les organisations syndicales provinciales.
- 3) Le prélèvement doit être effectué mensuellement.
- 4) Le droit de chaque travailleur individuel de révoquer la procuration est réservé. Dans ce cas, l'employé communiquera la révocation par écrit à l'employeur.
- 5) L'employeur effectuera le paiement dans le septième jour postérieurement au paiement de la rémunération, le montant de la impôts retenus sur le c/c spécial que les organisations syndicales des travailleurs signaleront rapidement à chacun entreprise intéressée.

6) Les organisations syndicales pourront, sous réserve de communication à l'employeur, consulter les procurations et versements afférents à chacune. L'employeur ne doit montrer que la documentation qui concerne exclusivement l'organisme demandeur et refuser de montrer les autres, afin de garantir le secret requis.

ART. 66 – Sécurité au travail

Ce CPL met en œuvre l'ensemble de la législation en vigueur en matière de sécurité au travail. Dans les entreprises où aucun RLS ne sera élu ou désigné, le figure du RLST (Représentant des Travailleurs pour la Sécurité du Territoire), qui opérera au sein de l'organisme bilatéral C.I.A.L.A.- E.B..A.T. de Foggia, est instituée selon des critères et des modalités qui seront définis ultérieurement par les signataires de cet accord.

ART. 67 – Egalité des chances

Ce CPL met en œuvre l'ensemble de la législation en vigueur en matière d'égalité des chances. Les Parties conviennent de promouvoir des projets "d'action positive" au niveau de l'entreprise et au niveau local, également avec la participation de la C.I.A.L.A. – E.B.A.T. de Foggia, afin de supprimer les obstacles à l'égalité des sexes selon des critères et des modalités qui seront définis ultérieurement par les signataires du présent accord.

ART. 68 – Lutte contre violence et harcèlement au travail

En référence aux dispositions de l'accord-cadre pour la lutte contre le harcèlement et la violence au travail dans le secteur agricole, visé à l'annexe 12 du CCNL, les parties, dans l'intention de prévenir, d'isoler et de condamner les cas imputables à tout acte ou un comportement constitutif de harcèlement ou de violence au travail, compte tenu de l'accord-cadre sur le harcèlement et la violence au travail signé par les partenaires sociaux européens le 26.04.2007 et du décret législatif Non. 198/2006 (code l'égalité des chances) et en considération de l'accord-cadre signé le 19 juin 2018 avec le renouvellement de la CCNL sectorielle, s'engagent mutuellement à promouvoir au sein des entreprises, dans l'intérêt des travailleurs, les actions d'information visant à diffuser une culture fondée sur le plein respect de la dignité de la personne, en espérant que les entreprises signent la déclaration jointe au texte de l'accord-cadre susvisé qui doit être affichée sur le tableau d'affichage de l'entreprise. Afin de sensibiliser les employeurs et les travailleurs au problème du harcèlement sexuel et de la violence sur le lieu de travail et d'être en mesure de fournir un cadre d'actions concrètes à tous les niveaux pour identifier, prévenir et gérer de telles situations, il est envisagé la possibilité d'organiser jusqu'à un maximum de 2 heures par an de réunions rémunérées sur les sujets en question, à organiser dans les délais et selon les modalités préalablement convenus avec l'employeur, compte tenu des besoins d'organisation des processus de l'entreprise.

ART. 69 – Marchés publics

Les entreprises qui ont l'intention d'externaliser une ou plusieurs phases du processus de production par le biais d'appels d'offres sont tenues de vérifier que les sujets auxquels elles ont l'intention de confier les travaux ou les services sont en possession des exigences établies par la législation en vigueur sur les marchés publics, avec une référence spécifique à la possession d'une structure entrepreneuriale adéquate par rapport à l'objet du contrat, dispose de moyens adéquats par rapport à l'objet du contrat, exerce un pouvoir d'organisation et de gestion sur les travailleurs employés et assume le risque commercial et la responsabilité sociale. L'entreprise cliente est également tenue de vérifier la régularité des cotisations de l'entreprise contractante en acquérant le DURC. Les Parties se réfèrent aux dispositions de l'art. 30 du CCNL en vigueur, ainsi que les avis communs des 8 juin 2011 et juillet 2013 et l'accord syndical du 21 juillet 2011. Les activités attribuables au travail avec des moyens mécaniques et à la sous-traitance dans l'agriculture sont exclues de cet article.

ART. 70 – Exclusivité de presse

Comme l'exige l'art. 92 de la Convention Collective Nationale de Travail, le présent Contrat Provincial des Travailleurs Agricoles et Pépiniéristes de la Province de Foggia et des Communes de Margherita di Savoia, San Ferdinando di Puglia et Trinitapoli sera publié par les Parties contractantes, qui ensemble ont l'exclusivité de tous effets de la loi, y compris les demandes de signature pour l'adhésion contractuelle. Toute

reproduction partielle ou totale sans autorisation préalable est interdite. En cas de contestation, les textes originaux en possession des Organisations contractantes font foi.

PROCÈS-VERBAL

Les parties conviennent ci-après de mettre à jour le texte du contrat provincial des ouvriers agricoles et pépiniéristes de la province de Foggia. Les parties donnent mandat à la C.I.A.L.A. – E.B.A.T. d'aujourd'hui pour procéder à l'impression et à la distribution de celui-ci.

PROCÈS-VERBAL

Pendant la durée de validité de ce contrat, les parties se réuniront pour définir les modalités et conditions de la reconnaissance "facultative" par les entreprises des "chèques-repas" au profit des salariés permanents.

INDEX

CONTRAT DE TRAVAIL PROVINCIAL POUR LES TRAVAILLEURS AGRICOLES ET PÉPINIÉRISTES DE LA PROVINCE DE FOGGIA

Art.	1	Objet du contrat	Pag. 117
Art.	2	Définition des travailleurs agricoles	“ 117
Art.	3	Entrée en vigueur et durée du contrat	“ 120
Art.	4	Observatoire provincial	“ 121
Art.	5	Obligations particulières entre les parties	“ 122
Art.	6	Marché du travail dans l’agriculture	“ 122
Art.	7	Profession féminine	“ 123
Art.	8	Assomption	“ 124
Art.	9	Travail migrant	“ 129
Art.	10	Travailleurs immigrants	“ 130
Art.	11	Contrat individuel	“ 131
Art.	12	Admission au travail et protection de la femme, d’enfants et d’adolescents	“ 131
Art.	13	Période d’essai	“ 132
Art.	14	Outils de travail	“ 132
Art.	15	Gardes de camp	“ 133
Art.	16	Classement des ouvriers et ouvriers agricoles	“ 134
Art.	17	Changements de fonctions et de qualification	“ 142
Art.	18	Heures de travail	“ 144
Art	19	Chiffre d’affaires	“ 146
Art.	20	Heures de service des gardes champêtres	“ 147
Art.	21	Gardiens	“ 147
Art.	22	Heures supplémentaires, nuits et jours fériés	“ 147
Art.	23	Repos hebdomadaire	“ 148
Art.	24	Jours fériés	“ 148
Art.	25	Vacances	“ 151
Art.	26	Interruptions et récupérations	“ 152
Art.	27	Réemploi	“ 153
Art.	28	Congé extraordinaire et congé parental	“ 153
Art.	29	Enseignement et formation professionnels	“ 155

Art. 30	Permis pour cours de rattrapage scolaire	“	155
Art. 31	Autorisations pour les stages de formation professionnelle	“	156
Art. 32	Organisation du travail	“	157
Art. 33	Rémunération	“	158
Art. 34	Salaire variable (OPP)	“	161
Art. 35	Détaxation des parts de rémunération	“	162
Art. 36	Supplément pour coordonnateurs de plusieurs travailleurs	“	162
Art. 37	Augmentations d’ancienneté	“	162
Art. 38	13ème mois	“	163
Art. 39	14ème mois	“	164
Art. 40	Travail à la pièce	“	164
Art. 41	Modalités de paiement des salaires	“	165
Art. 42	Indemnités journalières et transferts	“	165
Art. 43	Majorations pour travaux nocifs, pénibles et inconfortables	“	166
Art. 44	Avances acomptes d’allocations familiales	“	167
Art. 45	Remboursement du kilométrage de transport	“	167
Art. 46	Indemnité de rupture (IFT)	“	168
Art. 47	Régime de retraite complémentaire	“	171
Art. 48	Conditions les plus favorisées	“	172
Art. 49	Fonds d’intégration salariale	“	173
Art. 50	Conditions de travail	“	174
Art. 51	Maladie et blessure	“	174
Art. 52	Sécurité sociale, assistance et allocations familiales	“	175
Art. 53	Bilatéralité C.I.A.L.A. – E.B.A.T.	“	176
Art. 54	Intégration du traitement des maladies et accidents du travail	“	179
Art. 55	Appel et rappel aux armes	“	181
Art. 56	Cession d’entreprise	“	181
Art. 57	Réglementation des licenciements individuels pour les travailleurs agricoles permanents	“	181
Art. 58	Règles disciplinaires	“	184
Art. 59	Litiges individuels	“	184
Art. 60	Délégué d’entreprise	“	186

Art. 61	Protection du délégué de la société	“	187
Art. 62	Permis syndicaux	“	188
Art. 63	Réunions dans l’entreprise	“	189
Art. 64	Contribution pour l’assistance contractuelle	“	189
Art. 65	Cotisations syndicales par procuration	“	190
Art. 66	Sécurité au travail	“	191
Art. 67	Egalité des chances	“	191
Art. 68	Lutte contre violence et harcèlement au travail	“	192
Art. 69	Marchés publics	“	193
Art. 70	Exclusivité de presse	“	193

