

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

L'anno 2017 il giorno 13 del mese di Luglio presso la sede dell' Ente Bilaterale "Faila Ebat" Taranto,

tra

- La Confagricoltura - Unione Provinciale Agricoltori di Taranto, rappresentata dal Presidente Luca Lazzaro e dal Direttore Carmine Palma
- La Federazione Provinciale Coldiretti di Taranto, rappresentata dal Presidente Alfonso Cavallo e dal Direttore Aldo Raffaele De Sario
- La CIA Agricoltori Italiani Taranto, rappresentata dal Presidente Francesco Passeri e dal Direttore Vito Rubino
- La FLAI CGIL di Taranto rappresentata dal Segretario Generale Assunta Urselli, e dai Segretari Sante Bernalda e Lucia La Penna
- La FAI CISL di Taranto rappresentata dal Segretario Generale Antonio Lafortuna e dai componenti di Segreteria Francesca Negro e Giuseppe Gesùè
- La UILA UIL di Taranto rappresentata dal Segretario Generale Tranquillo Antonio Trenta e dalla Segretaria Ida Cardillo

Art.1 Oggetto del contratto

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

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

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

- Le aziende agrituristiche;
- Le aziende di servizi e di ricerca in agricoltura.

Art. 2 Efficacia del contratto

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

Art. 3 Osservatorio Provinciale

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

L'Osservatorio Provinciale dovrà esaminare inoltre la corretta applicazione della fase sperimentale con un riscontro cadenzato delle richieste di adesioni aziendali pervenute presso lo stesso, oltre verificare gli effetti sull'andamento del mercato del lavoro e concedere eventuali ulteriori proroghe a tale fase.

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

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

Art. 4 Mercato del Lavoro

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

- Attuare una politica attiva di lavoro in agricoltura da svolgersi in rapporto sinergico con l'INPS, titolato alla pubblicazione online degli elenchi anagrafici degli operai agricoli e con altri soggetti competenti in materia;
- Promuovere ed indirizzare idonee politiche formative e del lavoro anche con riferimento alle problematiche dei lavoratori migranti;

- Inoltre, vanno altresì fornite alla Regione Puglia adeguate linee di indirizzo affinché si doti di necessari strumenti legislativi volti a garantire un sistema integrato e flessibile di trasporto dei lavoratori in grado di interagire con i Centri per l'Impiego nell'ambito delle politiche agricole regionali cui indirizzare politiche di sostegno e fiscalizzazione ed adeguati incentivi da assicurare alle aziende che vi ricorrono;
- Alla stessa Commissione vanno attribuiti compiti e funzioni in materia di:
 - Valutazione delle richieste che devono pervenire da parte delle aziende sui fabbisogni formativi e sulla formazione in materia di sicurezza sul lavoro, prevedendo anche contributi finalizzati alla realizzazione di idonei percorsi formativi;
 - Informazioni inerenti la mobilità territoriale e il trasporto dei lavoratori;
 - Processi di stabilizzazione occupazionale e verifica dei fabbisogni di lavoro stagionale aggiuntivo, legato alla politica dei flussi migratori, da segnalare al sistema centrale – Ministero del lavoro Direzione Generale Immigrazione;
- Considerata la crescita massiccia di lavoratori stranieri e di lavoratori provenienti da altri settori economici sul territorio ionico, le parti concordano di mettere in campo politiche contrattuali e azioni specifiche che, attraverso il pieno coinvolgimento della bilateralità territoriale, dia priorità assoluta ad adeguati percorsi formativi.
- Applicazione della regolarità contributiva e la piena applicazione delle normative contrattuali;
- Formazione professionale;
- Politica dell'accoglienza;
- Gestione degli orari annui (Ferie);
- Sorveglianza sanitaria;
- Segnaletica in lingua.
- Traduzione in lingua delle informazioni essenziali sulla sicurezza e sul lavoro

La formazione professionale si dovrà articolare in 3 fasi:

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

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

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

- **INCENTIVI PER LE AZIENDE REGOLARI** che avviino progetti formativi sulla sicurezza sul lavoro e in materia di formazione e riqualificazione professionale;
- Incentivi alle aziende che stabilizzano manodopera a tempo indeterminato;
- Incentivi alle aziende che privilegiano la stabilizzazione occupazionale degli OTD e che si avvalgono degli ex dipendenti anche per più fasi lavorative;

- Sostegni economici per le aziende che si avvalgono del trasporto pubblico e/o che potenziano il proprio parco macchine per il trasporto della manodopera;
- Incentivi a progetti mirati effettuati, di concerto, tra i vari assessorati competenti per struttura di accoglienza per i lavoratori migranti anche per far fronte ai fenomeni di punta stagionale.

Art 5 Sviluppo economico ed occupazionale Situazioni di crisi

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

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

Art. 6 Lavoratori Immigrati

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

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

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

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

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

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

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

Art. 8 Diritti Sindacali

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

Art. 9 Bilateralità

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Le Parti in riferimento alla contribuzione concordano quanto segue:

- Rendere esigibile la contribuzione da parte delle aziende, considerandola parte integrante del trattamento retributivo del lavoratore. Motivo per cui l'azienda che non versa la contribuzione è obbligata a corrispondere direttamente al lavoratore oltre alle prestazioni previste, una quota aggiuntiva di retribuzione che, per la bilateralità nazionale è fissata in € 0,50 giornaliera mentre per la bilateralità territoriale si concorda che le aziende versino la somma di € 1,00 giornaliera;
- Qualora l'azienda non versi alla bilateralità e non eroghi le spettanze previste ai lavoratori è esclusa da ogni beneficio di legge in quanto non applica i contratti collettivi.

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

Art. 10 Assunzione e Riassunzione

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

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

Si prevede, pertanto, che per l'esecuzione delle stesse fasi lavorative effettuate nell'anno precedente, il lavoratore e/o lavoratrice ha diritto alla riassunzione previa manifestazione di interesse in forma scritta all'azienda interessata entro 90 giorni dalla cessazione dell'attività lavorativa.

Art. 11 Tutela della Maternità e della Paternità

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

Art. 12 Classificazione

Le parti concordano che gli operai sono classificati sulla base di 3 aree professionali così definite:

- Area I – Appartengono a quest'area i lavoratori in possesso di titolo o di specifica conoscenza e capacità professionali che consentono loro di svolgere lavori complessi o richiedenti specifica specializzazione;
- Area II – Appartengono a questa area i lavoratori che svolgono compiti esecutivi variabili non complessi per la cui esecuzione occorrono conoscenze e capacità professionali - acquisiti per pratica o per titolo – ancorché necessitanti di un periodo di formazione, ovvero pratica;
- Area III – Appartengono a quest'area i lavoratori capaci di eseguire mansioni generiche e semplici non richiedenti specifici requisiti professionali.

Art. 13 Inquadramento

Fermo restando quanto previsto dai precedenti rinnovi contrattuali, le parti stabiliscono che è necessario continuare a perseguire la valorizzazione della professionalità dei lavoratori e delle lavoratrici occupati e da occupare nelle aziende. Per cui si individuano le seguenti aree professionali:

Area 1°

Livello 7 – Specializzato super

Livello 6 - Specializzato

Area 2°

Livello 5 – Qualificati Super

Livello 4 - Qualificati

Area 3°

Livello 3 – Comuni

Livello 2 - Comuni

Livello 1 - Comuni

Art. 14 Mansioni

AREA	LIVELLO	MANSIONE, DEFINIZIONE
3 [^]	1	Addetti alla raccolta olive da olio, pomodori, uva da vino; acinellatura e diradamento manuale dei frutteti.
	2	raccolta agrumi, ortaggi, frutta ed uva da tavola; addetto a lavorazioni comuni generiche semplici (vedi nota a margine); addetto alla selezione alimenti maricoltura a terra; aiuto manutentore di verde pubblico e privato;
	3	addetto alla semina, alla solforazione; addetto al trasporto dell'uva; addetto alla coltivazione di barbatelle (taglio talee ed estirpazione); invasatura piante; addetto alle attività in aziende agrituristiche; aiuto casaro; addetto alla manutenzione dei giardini, dei prati e delle aree ricreative attrezzate delle aziende agricole pubbliche e private; addetto cantine sociali; aiuto nella lavorazione dei muretti a secco; operaio polifunzionale; addetti alla cernita, raccolta con incassettamento e preparazione dei prodotti agricoli; selezionatore grappoli per l'uva da tavola e frutta. carrellista; mangimista; fecondatore laico; responsabile del macello aziendale; addetto alla mungitura automatica
2 [^]	4	addetti alla sconcatura e ricopertura contemporanea del terreno; aiuto potatore; addetto alla coltivazione dei funghi; responsabili alla cernita ed incassettamento dei prodotti agricoli pronti per il mercato fresco senza ulteriori manipolazioni sia in pieno campo che nei magazzini; frantoiani; addetti alle irrigazioni; operai polifunzionali che svolgono compiti per la cui esecuzione occorrono conoscenze e capacità professionali acquisite; addetti alla preparazione di conserve alimentari, sottoli e sottaceti; cuoco; preparatore e condizionatore di prodotti apistici; addetto alle visite guidate di aziende agrituristiche, masserie didattiche e sociali; trattorista fino a 120 cv.
	5	Mungitore; guardiano e guardiacaccia; responsabile masserie didattiche e sociali; autista per il trasporto dei prodotti aziendali (fino a 35 ql); addetto alle operazioni di potatura arborea verde e secca: trattorista fino a 170 cv.
1 [^]	6	Responsabile delle operazioni di potatura arborea verde e secca; specializzati nella costruzione dei muri a secco; specializzati nella lavorazione meccanica dei vigneti a tendone e spalliera; vivaista; incisore; addetto alle coltivazioni di piante ornamentali e fiori in serra e pieno campo; addetto alle celle frigorifere; casaro; istruttore maneggio; responsabile di stalla e di allevamenti di piccoli animali (volatili, conigli, etc.), addetto alla selezione alimenti maricoltura a mare; conduttore impianti irrigui; trattorista fino a 220 cv.
	7	Conduttore macchine agricole complesse superiore a 220 cv; autista per il trasporto di prodotti aziendali (sup a 35 ql); innestatore; cantiniere addetto alla pastorizzazione, concentrazione e cottura mosto; capo frantoiano meccanico; ibridatore selezionatore; addetto meccanico agli impianti di concentrazione e brillantazione negli stabilimenti enologici; addetto alla direzione costruzione della struttura portante del tendone;

Nota a margine :

la figura dell'addetto alle **lavorazioni comuni generiche semplici** comprende le seguenti mansioni del precedente CPL :

- Addetti alla spampinatura; spollonatura; cimatura e legatura tralci; zappatura comune; raccolta sarmenti e residui di potatura; addetti alla pulizia stalle; inserviente alla lavanderia ed alla sala in aziende agrituristiche; addetto alla vendita di prodotti aziendali; pastore e addetto al governo del bestiame; raccolta manuale delle pietre; addetto alle lavorazioni semplici in cantina e frantoio.

Le mansioni "polifunzionali" dell'Area 3 Livello 3 sono strettamente collegate alla stabilizzazione professionale per tanto vanno applicate ai lavoratori che sono impegnati per tutte le fasi lavorative della singola azienda.

Caposquadra – Incarico da attribuirsi esclusivamente all'operaio polifunzionale dell'Area 2 livello 4, che coordina la squadra formata da uno o più operai in fase esecutiva, per tale incarico, gli sarà corrisposto una indennità di funzione pari al 20% sulla paga lorda.

Art.15 Orario di Lavoro

L'orario di lavoro è stabilito in 39 ore settimanali, pari a ore 6.30 giornaliere, così come previsto art. 34 del CCNL sottoscritto in data 22 ottobre 2014.

Art. 16 Classificazione Fase sperimentale

Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 14 Mansioni , 3[^] Area , in **via sperimentale** , si stabilisce che in caso di particolari esigenze aziendali potrà essere utilizzata la modalità così come disciplinata dall'art.3 (Osservatorio Provinciale) del presente CPL , previa comunicazione contestuale all'assunzione da inviare all'Osservatorio Provinciale c/o Ente Bilaterale di Taranto (**All. 1**), oltre all'allegato elenco dei lavoratori interessati alla fase sperimentale da inviare entro 90 giorni dalla data di assunzione , limitatamente alle seguenti fasi lavorative :

- per le operazioni di raccolta previste all'area 3 livello 2 (raccolta agrumi, ortaggi, frutta ed uva da tavola per tutta la fase sperimentale saranno retribuiti con salario previsto per area 3 livello 1;
- per gli addetti a lavorazioni comuni generiche semplice previsti all'area 3 livello 2 per tutta la fase sperimentale saranno retribuiti con salario previsto per area 3 livello 1;
- per la raccolta con incassettamento dei prodotti agricoli prevista nell'area 3 livello 3 per tutta la fase sperimentale saranno retribuiti con salario previsto per l'area 3 livello 2.

La fase sperimentale terminerà il 30 aprile 2018, data in cui si potrà stabilire , con l'unanimità delle organizzazioni stipulanti, la riconferma del presente impegno,

previa verifica da parte dell'Osservatorio Provinciale e dopo averne valutati gli effetti sull'andamento del mercato del lavoro, confrontando l'elenco anagrafico 2016 con quello 2017, con l'obiettivo comune di aumentare i periodi di occupazione, per le fasi lavorative oggetto della sperimentazione, riducendo il più possibile il numero dei lavoratori iscritti negli elenchi anagrafici con un numero inferiore alle 51 giornate, favorendo l'aumento del numero delle giornate lavorative e garantendo il diritto alla riassunzione prevista dall'art.10 del presente CPL .

In caso di valutazione negativa della fase di sperimentazione, essa cessa i suoi effetti e quindi da quel momento in poi si applicherà quanto previsto dalla 3^ Area del presente CPL.

Art. 17 Aumenti Retributivi

Le parti concordano di apportare un aumento salariale pari al 2.4 % per OTD e OTI da erogare nel seguente modo:

- 1.20 % dal 01.07.2017
- 1.20 % dal 31.12.2017

Art. 18 Lavori nocivi e pesanti

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

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

Art. 19 Premio di risultato/Produttività

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

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

Art. 20 Detassazione della retribuzione

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

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

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

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

Le parti concordano che per tale disposizione di legge si impegnano con il presente CPL di mantenere la validità per l'anno 2011 e 2012 così come prorogato dal governo nazionale, qualora successivamente all'anno 2012 il governo prorogherà tale legge le parti già da oggi si impegnano a rispettare e ad applicare tale detassazione per i lavoratori del settore agricolo.

Art. 21 Rimborso spese di trasporto

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

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

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

Tale importo sarà indicato nella tabella delle retribuzioni.

Art. 22 Rimborso spese per missione

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

- € 28,00 per il rimborso pasto;
- € 44,00 per il pernottamento.

Art. 23 Trattamento di fine rapporto (TFR)

Il TFR per i lavoratori OTD deve essere erogato alla fine di ogni rapporto di lavoro ovvero trasferito ai fondi secondo le vigenti norme di legge.

Art. 24 Extra Legem (EBAT)

Le parti concordano di modificare la quota relativa al prelievo Extra Legem nella misura di € 0,70 giornaliera di cui € 0,50 a carico dell'azienda e € 0,20 a carico del lavoratore. Tale importo dovrà essere riportato nel cedolino paga di ogni lavoratore.

Art. 25 Permessi sindacali

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

Art. 26 Decorrenza e durata

Il presente contratto, decorre dal 1 Gennaio 2016 e scade il 31 dicembre 2019 e verrà stampato dall'Ente Bilaterale anche nelle diverse lingue relative alle etnie presenti tra i lavoratori immigranti, al fine di contribuire a processi di sicura e concreta inclusione sociale nel nostro paese. Entro 6 mesi precedenti la data di scadenza, dovrà essere effettuata disdetta contrattuale con raccomandata A/R.

Art. 27 Disposizioni finali

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

Per quanto non inserito nel presente C.P.L. restano valide le norme già previste e sottoscritte dai precedenti C.P.L., dal C.C.N.L. del 22 Ottobre 2014, dagli Avvisi Comuni sottoscritti a livello nazionale e regionale.

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

Taranto lì 13 luglio 2017

Letto, confermato e sottoscritto.

Unione Provinciale Agricoltori di Taranto - Confagricoltura

Presidente Luca Lazzaro _____

Direttore Carmine Palma _____

Federazione Provinciale Coldiretti di Taranto

Presidente: Alfonso Cavallo _____

Direttore: Aldo Raffaele De Sario _____

CIA Agricoltori Italiani Taranto

Presidente: Francesco Passeri _____

Direttore: Vito Rubino _____

FLAI CGIL di Taranto

Segretario Generale: Assunta Urselli _____

Segretario: Sante Bernalda _____

Segretario: Lucia La Penna _____

FAI CISL di Taranto

Segretario Generale : Antonio Lafortuna _____

Componente di segreteria: Francesca Negro _____

Componente di segreteria: Giuseppe Gesuè _____

UILA UIL di Taranto

Segretario Generale : Tranquillo Antonio Trenta _____

Segretaria: Ida Cardillo _____