

**Contratto Provinciale di Lavoro**  
**Operai Agricoli e Florovivaisti della Provincia di Brindisi**  
**(2020 - 2023)**

Il giorno trenta del mese di Luglio dell'anno 2021, presso la Sede di Confagricoltura in Brindisi alla Via Filomeno Consiglio, 1

Tra

**CONFAGRICOLTURA Brindisi**, rappresentata dal suo Presidente Avv. Antonello Fausto Michele **BRUNO** e dal Direttore dr. Adriano **ABATE**;

**COLDIRETTI Brindisi-Taranto**, rappresentata dal suo Presidente dr. **DE MICCOLIS ANGELINI Filippo** e dal Direttore dr. Aldo **DE SARIO**;

**CONFEDERAZIONE ITALIANA AGRICOLTORI "Due mari" Brindisi - Taranto**, rappresentata dal Presidente dr. Pietro **DE PADOVA** e dal Direttore dr. Vito **RUBINO**;

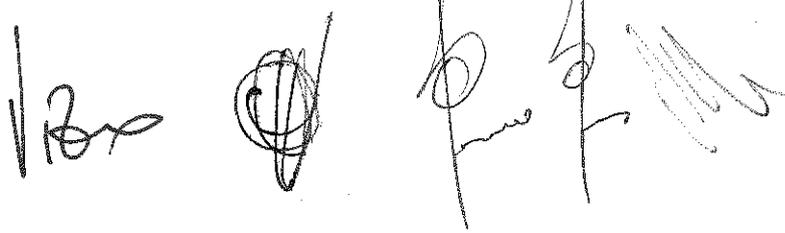
e

**FAI CISL Taranto Brindisi** rappresentata dal Segretario Antonio **LA FORTUNA** assistito dai componenti di Segreteria Giuseppe **GESUE'** e Francesca **NEGRO**;

**FLAI CGIL Brindisi** rappresentata dal Segretario Cosimo **DELLA PORTA** assistito dai componenti di Segreteria Gabriele **TORALDO** e Maria Giuseppina **DE SIMONE**;

**UILA UIL Brindisi** rappresentata dal Segretario Luigi **VIZZINO**, assistito dai componenti di Segreteria Giovanni **ALLEGRI** e Giacomo **GALLONE**;

a conclusione di produttivo confronto negoziale, reso impegnativo dalle limitazioni imposte dall'emergenza epidemiologica COVID, sui temi della filiera AGRICOLA e sulla condizione di lavoro nel settore primario, si è convenuto di sottoscrivere il presente ACCORDO che, in ragione dei rimandi del CCNL ed in ossequio alla piattaforma contrattuale di rinnovo, modifica, implementa e definisce, il CONTRATTO PROVINCIALE DI LAVORO per gli operai agricoli e florovivaisti della Provinciale di Brindisi.



## PREMESSA

Il rinnovo del CPL DI BRINDISI (Contratto Provinciale di Lavoro per gli operai agricoli e florovivaisti della provincia di Brindisi) vuole contribuire ad affrontare le complesse sfide poste dal mercato globale della nostra agricoltura aggravate dalla pandemia che ha falciato imprese e posti di lavoro in Italia e nel Mondo.

La filiera agro alimentare italiana, interessata dalle misure di sostegno finanziario straordinario previste nel Piano di Ripresa e Resilienza, si appresta ad affrontare un periodo di grandi sfide e cambiamenti. Sebbene molte di queste possano offrire importanti opportunità di sviluppo alla filiera agroalimentare, la capacità di cogliere tali occasioni sembrano essere delegate alla sola abilità imprenditoriali.

L'evidente mancanza di una guida e di un supporto istituzionale e di "sistema Paese" per un recupero di competitività che con la crisi pandemica ha mostrato tutte le sue inefficienze sembra condannare, in mancanza di una valida politica agricola nazionale, il settore primario a un'inesorabile involuzione.

E in questo quadro di significativi mutamenti che va modificato il ruolo futuro dell'agricoltura brindisina.

Essa nei prossimi anni, dovrà affrontare la sfida della competitività in un mercato globale, che si auspica davvero libero e aperto, legale e trasparente, impegnandosi a superare i nodi di criticità rappresentati dalle caratteristiche strutturali delle imprese, dalle vocazioni produttive dei territori, dalle professionalità degli operatori, dall'utilizzazione dei risultati della ricerca e dell'innovazione, dalla ricomposizione degli interessi rappresentati, dalla capacità di contribuire alla programmazione delle risorse economiche e naturali, all'interno di un disegno più vasto di sviluppo territoriale, facendo tesoro delle risorse messe a disposizione dei diversi livelli di competenza istituzionale.(pnrr-psr-pif)

L'unica strada che abbiamo davanti è, dunque, quella di essere in grado di fare un'agricoltura che individui nella "qualità" la sua arma vincente.

La qualità è un concetto complesso: essa identifica nello stesso prodotto salubrità, innovazione, qualificazione e professionalità del lavoro, legalità contrattuale e di legge dei rapporti di lavoro, tutela e salvaguardia delle risorse ambientali, rispetto dei valori etici, tracciabilità, prevenzione e sicurezza, informazione.

Inoltre, rispetto agli altri, noi disponiamo di un valore aggiunto di grande prestigio e peso economico rappresentato da elementi tipici e unici del nostro territorio, non a caso il forte gradimento per il "made in Italy" alimentare espresso dai consumatori di tutto il mondo rappresenta un fattore in grado di incrementare la competitività delle nostre produzioni. Così come dimostrato dalle dinamiche sull'export agro alimentari che, nel corso dell'ultimo decennio, hanno registrato crescita significative per molti dei principali prodotti come vini, oli, salumi e formaggi, nonostante la persistente presenza, nell'offerta alimentare mondiale, di prodotti contraffatti che tentano di emulare, senza riuscirci, le nostre eccellenze.

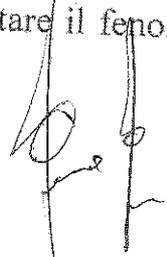
Tutto ciò, però, richiede un forte rilancio per promuovere nuovi investimenti produttivi e infrastrutturali, la ricerca e l'innovazione, per immettere nel circuito dello sviluppo e del mercato tutte le risorse naturali del territorio. A questi fini è indispensabile un forte rilancio delle relazioni sindacali territoriali, una forte alleanza tra impresa e lavoro, una rinnovata capacità di individuare obiettivi comuni sui quali occorre fare sistema. Per questo il rilancio delle relazioni sindacali passa attraverso l'affermazione di una nuova cultura che riconosca condizioni di lavoro rispettose della dignità delle persone, della loro sicurezza, del loro riconoscimento economico e professionale, di difesa della legalità, di sviluppo delle attività economiche.

In materia di mercato del lavoro bisogna costruire insieme percorsi tendenti a far emergere il sommerso e riportarlo nella legalità dando slancio operativo alla Sezione Territoriale del Lavoro Agricolo di qualità, da qualche tempo costituita ma priva, ancora, di strumenti operativi che le facciano svolgere un efficace ruolo di stimolo, regolazione, controllo che rappresenta un elemento decisivo per il lavoro, per contrastare il lavoro nero e la intermediazione illegale determinando l'esclusione di qualsiasi beneficio pubblico alle aziende che assumono comportamenti illeciti o elusivi delle norme legislative e contrattuali. Convengono sulla bontà propositiva della Legge 199/2016 e auspicano politiche economiche e sociali premianti la legalità e il rispetto delle norme contrattuali e sulla sicurezza sul lavoro. L'osservatorio provinciale deve favorire le iniziative necessarie per un migliore raccordo tra domanda e offerta di lavoro, anche in sinergia con le altre realtà negoziali e istituzionali territoriali in particolare delle Province di Taranto, Bari, Lecce e Matera, avviare corsi di formazione professionale e attività didattiche d'integrazione destinandole ai lavoratori extracomunitari e promuovere politiche abitative destinante ai braccianti extracomunitari sempre più marcatamente presenti nel territorio provinciale.

Le parti condividono che in questo paese c'è una scarsa cultura della legalità, che aggredisce con forza i cittadini, indebolendo sempre di più la democrazia. Gran parte del paese è presidiato dalle organizzazioni malavitose ben inserite nei settori economici ed industriali compreso il settore agricolo. La criminalità in agricoltura è incisiva ed invasiva. Tale fenomeno è un ulteriore ostacolo che impedisce qualità, occupazione, sviluppo nel nostro settore.

Il settore agricolo deve puntare sulla legalità al fine di garantire la sicurezza, occorre intervenire sulla prevenzione al fine di contrastare qualsiasi fenomeno criminale, le parti condividono che la legalità e sicurezza sono elementi imprescindibili per lo sviluppo del territorio, per cui bisognerà rendere sempre più stringenti i controlli preventivi e repressivi finalizzati al contrasto di ogni forma reativa e deleteria di illegalità.

L'impegno che le Parti Sociali assumeranno con massima urgenza sarà lotta senza sconti a ogni forma di lavoro illegale, lavoro nero e sommerso. Le parti metteranno in campo strumenti al fine di aggredire e contrastare il fenomeno del caporalato che è causa primaria del lavoro irregolare.

Tutto ciò mette fuori mercato quelle imprese agricole serie e rispettose delle normative di legge e contrattuali. Le parti attraverso la Sezione Territoriale del Lavoro Agricolo di qualità e l'Osservatorio Provinciale metteranno in campo ogni utile strumento finalizzato al contrasto del "caporalato" in agricoltura.

## Articolo 1

### Decorrenza, Durata e procedure di rinnovo

Il presente contratto decorre dal 01/01/2020 e scade il 31/12/2023 e verrà stampato a cura del Fondo di Assistenza Contrattuale Provinciale di Brindisi, almeno in due lingue: italiano ed inglese, al fine di contribuire ai processi di apprendimento e conoscenza contrattuale perché si realizzi una concreta inclusione sociale considerando la caratterizzazione della forza lavoro nel territorio.

La disdetta contrattuale va formulata almeno entro sei mesi prima della sua scadenza, a mezzo pec o raccomandata con avviso di ricevimento. In caso di mancata disdetta s'intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno.

## Articolo 2

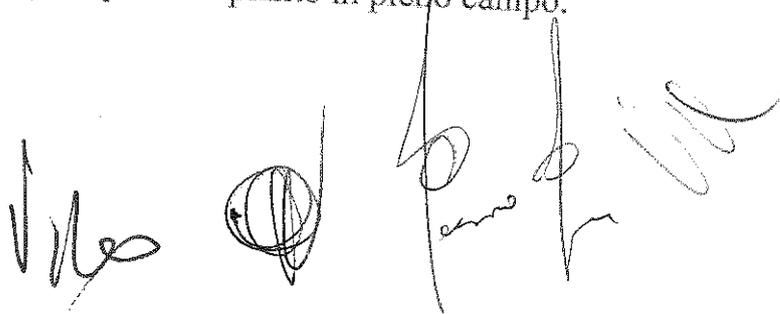
### Oggetto del contratto

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 affini e connesse, comprese le aziende florovivaistiche, e le imprese che svolgono lavori di creazione, sistemazione e manutenzione del verde pubblico e privato, alle attività agrituristiche, alle aziende di allevamenti zootecnici, aziende di allevamento pesci ed altri organismi acquatici (acquacoltura) e gli operai agricoli da esse dipendenti.

Il CPL troverà applicazione, in particolare, alle imprese considerate agricole ai sensi dell'articolo 2135 del Codice Civile e dalle altre disposizioni vigenti, e a titolo esemplificativo elencati al secondo comma dell'articolo 1 del CCNL.

Sono florovivaistiche le aziende :

- vivaistiche produttrici di piante olivicole, viticole e da frutto, ornamentali e forestali;
- produttrici di piante ornamentali da serra;
- produttrici di fiori recisi comunque coltivati;
- produttrici di bulbi, sementi di fiori, piante porta semi, talee per fiori e piante ornamentali;
- produttrici di piantine orticole per il trapianto in pieno campo.



Articolo 3

**Sviluppo economico e occupazionale del territorio**

Allo scopo di pianificare ogni utile iniziativa finalizzata all'innalzamento del reddito delle Imprese e delle condizioni di lavoro, salariali e di sicurezza, nel territorio Provinciale, è dato mandato, all'Ente Bilaterale Agricolo Territoriale, di commissionare studi e ricerche utili a sostenere, in modo adeguato, processi di ristrutturazione e/o riconversione aziendale, innovazioni di processo e/o di prodotto, integrazioni di filiera, cogliendo, appieno, le opportunità di acquisizione delle ingenti risorse messe a disposizione dal P.N.R.R. e dalle altre misure di sostegno finanziario. Vanno premiate e sostenute esperienze che dimostrino sensibilità adeguata al rispetto della dignità del lavoro e delle persone e ai principi di legalità, eticità e solidarietà.

Articolo 4

**Relazioni Sindacali - Bilateralità**

E' compito precipuo delle parti contraenti realizzare compiutamente un processo di gestione, monitoraggio e guida delle attività di governo e trasformazione necessari nella filiera agro alimentare del territorio provinciale. Positiva è risultata, nelle relazioni sindacali, l'esperienza dell'osservatorio provinciale che s'intende migliorarla, ulteriormente, trasferendo compiti e funzioni all'ENTE BILATERALE AGRICOLO TERRITORIALE che, in conseguenza, avrà competenza sulle seguenti attività:

- 1) Attività di formazione e addestramento professionale;
- 2) Analisi, studio e proposte di soluzioni d'integrazione, anche abitativa, della manodopera extra comunitaria;
- 3) Piani di sicurezza e salute sul lavoro che favoriscano il rispetto delle Leggi e dei contratti consolidando le buone pratiche aziendali che individuano nella salute e sicurezza della propria forza lavoro, la precondizione per una migliore produttività e redditività dell'impresa, intendendo la salute e la sicurezza un valore e non un costo aziendale. In questo senso vanno utilizzate le risorse messe a disposizione dall'INAIL, dal FORAGRI e da ogni altra occasione di sostegno finanziario;
- 4) Avviare iniziative per l'adesione massiva delle imprese sane, diffusamente presenti nel territorio provinciale, alla rete nazionale del lavoro agricolo di qualità, precisando, con questo, quelle realtà ostiche alle pratiche legali che, invece, vanno perseguite con ogni mezzo;
- 5) Promuovere iniziative di studio, analisi e proposizione in tema di governo del mercato del lavoro agricolo e del trasporto, allo scopo di favorire politiche pubbliche finalizzate al contrasto del mercato del lavoro irregolare, al caporalato, allo sfruttamento, elusione e lavoro nero;
- 6) Avviare uno studio su consuetudini e pratiche aziendali in tema di orario di lavoro e flessibilità allo scopo di corrispondere pienamente al manifestato interesse di definire soluzioni negoziali che valorizzino le esperienze territoriali senza comprimere diritti e pregiudicare principi regolatori generali.

*[Handwritten signatures]*

7) esercitare tutte le funzioni volte al miglioramento delle relazioni sindacali in ordine all'applicazione e al rispetto del CPL;

8) ricevere, dalle aziende agricole che attiveranno contratti di somministrazione e/o di appalto nel territorio provinciale, comunicazione entro i dieci giorni successivi alla sottoscrizione del Contratto di Lavoro, anche attraverso le organizzazioni datoriali, fornendo i seguenti dati:

- Ragioni Sociali delle Parti Contraenti;
- Luogo della Lavorazione;
- Periodo della Lavorazione;
- Tipologia di Lavorazione;
- CCNL e Contratto Integrativo Provinciale applicato.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

9) ricevere dalle aziende agricole che decidono la vendita del prodotto sulla pianta la comunicazione obbligatoria, entro trenta giorni dalla stipula, contenente:

- copia del relativo contratto;
- le proprie generalità;
- le generalità dell'azienda acquirente;
- le operazioni colturali da effettuare e la/e data/e prevista/e per i lavori;
- si stabilisce la responsabilità in solido del committente in caso di inadempienze legislative e contrattuali dell'acquirente;

10) Organizza e gestisce dei servizi di integrazione alla malattia ed agli infortuni ai lavoratori agricoli prevedendone la sostenibilità e la necessità in assenza o insufficienza della tutela pubblica o del fondo nazionale EBAN;

11) riscuote la contribuzione definita dal CPL per lo svolgimento dell'attività dell'EBAT che si conferma della misura del 2% sulla retribuzione giornaliera complessiva, per EBAT e CAC, ponendola a carico del datore di lavoro nella misura dell'1,20% e per lo 0,80% del lavoratore. Resta altresì confermato il riparto tra EBAT e CAC come definito nella convenzione sottoscritta con l'INPS. Si ribadisce che il mancato versamento delle quote integrative comporta la decadenza dal beneficio della fiscalizzazione contributiva e da ogni beneficio di Legge (accesso ai finanziamenti comunitari, nazionali e regionali ecc). La sanatoria della inadempienza potrà avvenire, per la parte riferita al contributo provinciale, corrispondendo direttamente al dipendente interessato, la somma di Euro 2,00 per ogni giornata di lavoro effettivamente svolta, aggiuntiva rispetto agli elementi salariali diretti e differiti spettanti, per l'anno precedente e regolarizzando, mediante versamento all'INPS, il versamento dell'ultimo semestre;

12) prevedere ulteriori servizi quali borse di studio, vacanze studio, assistenza fiscale, ecc., anche ai familiari a carico e di estendere la tutela integrativa per malattia ed infortunio per le maestranze che non raggiungono le 51 giornate limitandola al numero di giornate effettivamente lavorate nell'anno precedente l'evento;

13) attività di formazione di RLS, con impegno di spesa a carico del fondo EBAT, sulla base di piani di sicurezza e salute definiti in sede di pianificazione annuale delle attività;

14) adesione alla Sezione Territoriale del Lavoro Agricolo di Qualità per concorrere, con proposte, indicazioni e richieste, alla formulazione e realizzazione di progetti in

*[Handwritten signatures]*

materia di mercato del lavoro, trasporto, formazione, integrazione, politiche abitative con particolare riferimento, per queste ultime, alle maestranze extra comunitarie.

## Articolo 5

### Assunzioni - Riassunzioni

In materia di assunzione e riassunzione si fa espresso riferimento a quanto previsto dal CCNL. Si precisa e ribadisce che per l'esercizio della facoltà riassuntiva per la medesima fase lavorativa il lavoratore dovrà esercitare tale opzione entro 90 giorni dalla conclusione della fase stagionale interessata.

Il mancato esercizio di tale facoltà nei termini anzidetti determinerà la possibilità di derogare a tale obbligo da parte della impresa interessata.

## Articolo 6

### Rapporti di lavoro a tempo parziale

Le parti convengono che i minimi della durata della prestazione individuale fissati dal CCNL a proposito di rapporti di lavoro a tempo parziale siano sufficienti e adeguati al fabbisogno culturale e produttivo del sistema agricolo provinciale.

## Articolo 7

### Apprendistato professionalizzante

Le parti intendono pienamente valorizzare la legislazione in materia di apprendistato. Sarà cura dell'EBAT promuovere ogni utile attività volta alla formazione e alla crescita professionale per i giovani allo scopo di facilitarne il loro inserimento nel mercato del lavoro agricolo.

## Articolo 8

### Mobilità territoriale della manodopera e rimborso spese di trasporto

Sono riconosciuti ai lavoratori impegnati in aziende agricoli distanti dalla propria residenza le seguenti indennità:

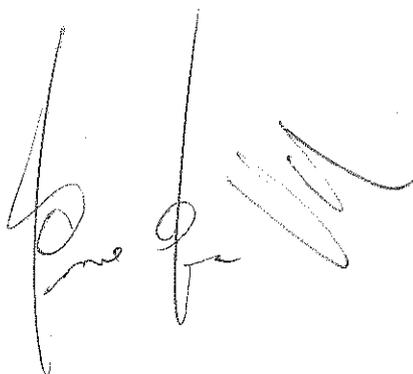
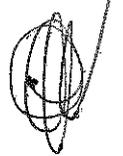
Diaria giornaliera di Euro 40,00 per pasti e di Euro 55,00 giornaliera per il pernottamento nel caso non sia possibile o conveniente il rientro alla propria residenza.

Rimborsi kilometrici per il tragitto del lavoratore dal proprio domicilio al luogo di lavoro e viceversa nella seguente misura:

• Da 0 a 10 Km. € 2,50;

• Da 11 a 30 Km. € 6,05;

oltre i 30 km si applicano le tariffe ACI.



  
**Articolo 9****Lavoratori migranti**

Particolare attenzione sarà dedicata ai lavoratori delle diverse etnie (comunitarie e non) presenti nel mercato del lavoro brindisino in maniera rilevante. Oltre all'emancipazione su diritti e doveri mediante la diffusione dei testi contrattuali (nazionale e provinciale) in più lingue a cura dell'EBAT, saranno definiti percorsi formativi e di apprendimento dedicati. Iniziative per la soluzione di problemi e criticità in tema di trasporto e alloggi saranno promosse nei confronti della Sezione Territoriale per il lavoro Agricolo di Qualità e presso le Istituzioni Locali.

**Articolo 10****Classificazione****Area 1^: declaratoria**

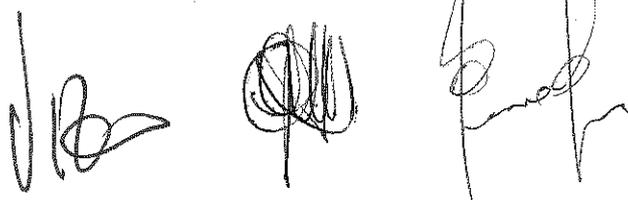
Appartengono a questa area i lavoratori in possesso di titolo o di specifiche conoscenze e capacità professionali che consentono loro di svolgere lavori complessi o che richiedono specifica specializzazione:

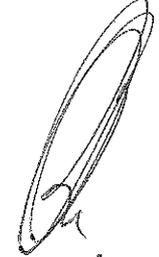
**Livello 1:**

1. Motorista conduttore di macchine operatrici complesse che eseguono due o più operazioni;
2. Addetti alla messa in opera di serre;
3. Addetti alla ormonatura delle piante in serra;
4. Addetto al funzionamento e controllo degli impianti irrigui complessi;
5. Conduttori di autotreni e autoarticolati;
6. Addetto agli impianti di condensazione e di brillantazione negli stabilimenti vitivinicoli;
7. Meccanico idoneo alla riparazione dei mezzi;
8. Innestatore provetto di colture alternative, piante ornamentali ed orticole;
9. Coordinatore attività agrituristiche.

**Area 2^: declaratoria**

Appartengono a quest'area i lavoratori che svolgono compiti esecutivi variabili non complessi per la cui esecuzione occorrono conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo ancorché necessitanti di un periodo di pratica:

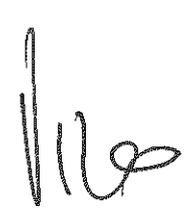
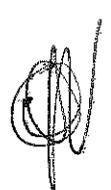
**Livello 2**

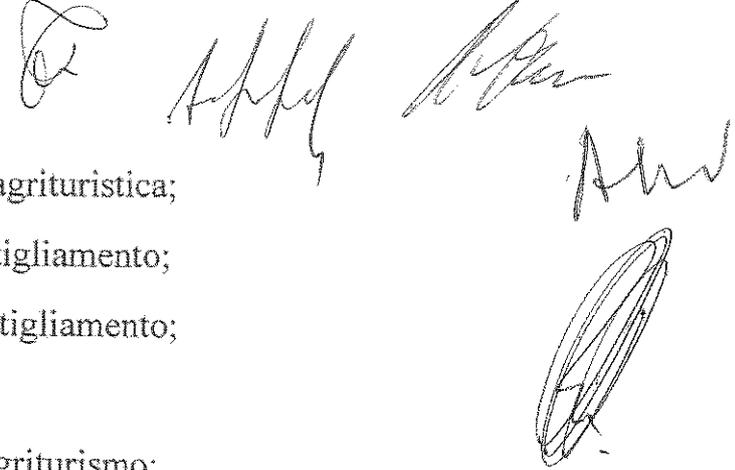
- 
- 
1. Addetto alla messa in opera di tunnel e similari;
  2. Innestatore per colture tradizionali;
  3. Potatore specializzato;
  4. Conducente mietitrebbia;
  5. Costruttore impianto di tendone, di spalliera e di frutteto (esclusa la manodopera generica impiegata);
  6. Costruttori specializzati di muretti a secco e cisterne;
  7. Manutentori di fabbricati rurali.
- 
- 

### Livello 3

1. Trattorista con conoscenza del mezzo meccanico;
2. Conducente di macchine ed attrezzi agricoli semoventi anche per irrorazione (con patentino);
3. Responsabile di cantina aventi almeno due dipendenti;
4. Addetto alla pastorizzazione, concentrazione e cottura di mosti;
5. Addetto al controllo e funzionamento dei mezzi meccanici ed elettrici degli oleifici e degli stabilimenti vitivinicoli nonché impianti frigo, mangimifici agricoli e disidratatori;
6. Addetto ai semenzai ed alle altre operazioni colturali complesse in serra;
7. Eletttricisti di provata professionalità;
8. Vivaista;
9. Cuoco addetto alla ristorazione agrituristica;
10. Macellaio spaccio aziendale;

### Livello 4:

1. Preparatore di miscela (con autorizzazione alla distribuzione di antiparassitari di 1<sup>a</sup> e 2<sup>a</sup> classe);
  2. Potatore qualificato;
  3. Addetto alla mungitura meccanica;
  4. Addetto alla cernita, selezione ed incassetamento frutta in magazzino destinata al mercato;
- 
- 
- 
- 
- 

- 
5. Stivatore prodotti ortofrutticoli;
  6. Aiuto cuoco addetto alla ristorazione agrituristica;
  7. Addetto allo stoccaggio olio ed imbottigliamento;
  8. Addetto allo stoccaggio vino ed imbottigliamento;
  9. Addetto stoccaggio frutta;
  10. Addetto alle preparazioni alimentari agriturismo;
  11. Operaio addetto alle diverse fasi lavorative ed al coordinamento aziendale.

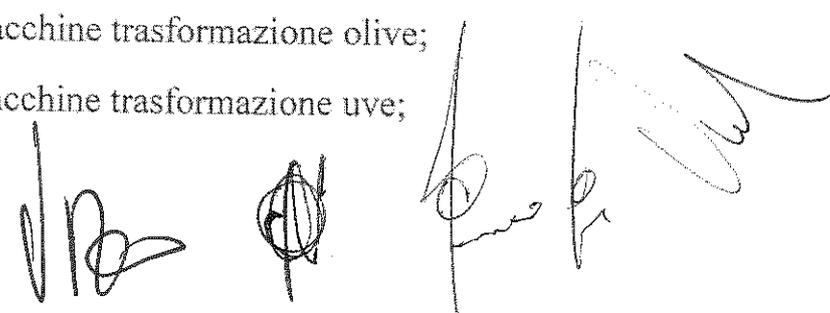
### Area 3^:declaratoria

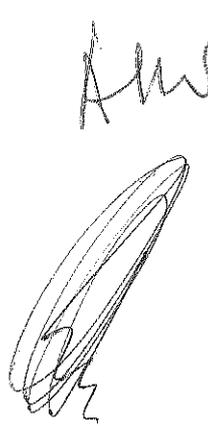
Appartengono a questa area i lavoratori capaci di eseguire solo mansioni generiche e semplici non richiedenti specifici requisiti professionali.

### Livello 5

1. Addetto alla raccolta della frutta, selezione ed incassettamento;
2. Conduttore di mezzi agricoli per il trasporto delle merci ed altro con acquisita esperienza;
3. Addetto alla ricezione ed ai servizi collettivi agrituristici;
4. Confezione e trasformazione frutta in magazzino;
5. Addetto alla raccolta dei prodotti per l'industria;
6. Addetto alla selezione, cernita e lavaggio frutta;
7. Trinciatura e cernita carciofo;
8. Addetto allo spaccio aziendale all'interno dell'azienda ed al di fuori dal centro aziendale;
9. Lavoratori polifunzionali non inquadrabili nella precedente area;
10. Aiutante di sala e aiutante in cucina agriturismo;
11. Addetto ai servizi alle camere agriturismo;
12. Addetto allevamento ittico e mitilicoltura con mansioni richiedenti requisiti specifici;

### Livello 6

1. Conduttore di macchine trasformazione olive;
  2. Conduttore di macchine trasformazione uve;
- 

- 
3. Addetti alle attività accessorie di potatura;
  4. Addetti alle operazioni di calibratura del carciofo;
  5. Addetto allevamento ittico e mitilicoltura con mansioni generiche;
  6. Operaio generico addetto alla vendita prodotti in azienda;
  7. Lavoratori ausiliari generici;
  8. Lavoratori ausiliari agriturismo;
  9. Addetto coadiuvante a masserie didattiche e sociali;
- 

### Livello 7

1. Addetto greggi, mandrie e allevamenti minori;
2. Addetto alle operazioni di raccolta;
3. Lavoratori alla prima esperienza lavorativa in agricoltura impegnati nelle diverse fasi lavorative (al primo anno di esperienza lavorativa in agricoltura)

Sarà cura dell'Ente Bilaterale, anche sulla base degli importanti processi d'innovazione tecnologica che si auspicano, anche con le misure di sostegno finanziario annunciate, eseguire una ricognizione puntuale per formulare, in occasione del futuro rinnovo del CPL, proposte modificative o integrative.

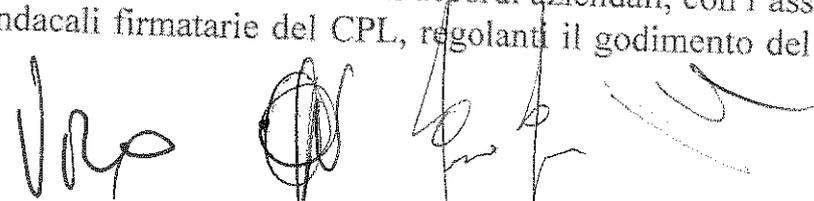
### **Articolo 11 Orario di Lavoro**

Fermo restando il limite di orario di lavoro di 39 ore settimanali pari a ore 6,30 giornaliere, laddove per particolari esigenze di alcune attività produttive, alla deperibilità dei prodotti o di particolari condizioni climatiche in cui è indispensabile tutelare la salute e la sicurezza delle maestranze impegnate, emergesse la necessità di una regolazione diversa dell'orario, sarà possibile stabilire una disciplina specifica esclusivamente a seguito di accordo con le OO. SS. Stipulanti il presente CPL. Si fa rimando all'Ente Bilaterale Agricolo Territoriale l'esame congiunto di proposte articolate di flessibilità che nel rispetto della normativa contrattuale e delle Leggi sappia definire articolazioni efficaci anche mediante l'utilizzazione della banca ore. Qualsiasi articolazione dell'orario difforme dalle norme contrattuali è comunemente considerata illegittima.

### **Articolo 12**

#### **Riposo settimanale**

Per gli operai addetti alla cura e all'allevamento del bestiame e per i dipendenti d'impresе agrituristiche potranno essere sottoscritti accordi aziendali, con l'assistenza delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CPL, regolanti il godimento del riposo



settimanale che, salvaguardato, potrà essere goduto in giorno diverso dalla domenica e solo, ovviamente, nel periodo di maggiore picco delle attività (giugno/settembre) e, comunque, entro il limite di ore massimo fissato dal contratto.

### Articolo 13

#### Permessi per formazione continua

E' esteso ai dipendenti a tempo determinato il diritto alla formazione continua, individuale e collettiva, già riconosciuto ai dipendenti con contratto a T.I. dal CCNL. Le condizioni e i modi saranno definiti da apposito accordo aziendale da sottoscrivere tra le parti e da depositare presso l'EBAT di Brindisi. La mancata proposizione di un accordo aziendale estenderà, proporzionalmente alle giornate di effettivo impiego, le ore di permesso previste per gli OTI.

### Articolo 14

#### Permessi per recupero scolastico

In analogia con quanto previsto dall'articolo precedente è esteso, agli operai a tempo determinato, il diritto a usufruire delle ore di permesso per recupero scolastico. Tempistica e modalità saranno definite da appositi verbali aziendali da sottoscrivere su iniziativa di una delle parti contraenti (Organizzazione Datoriale/Organizzazione Sindacale).

### Articolo 15

#### Lavoro straordinario, festivo, notturno

Qualora sia richiesto da un'azienda o dalla platea dei dipendenti di questa (parzialmente o totalmente) si potrà dare luogo, in forma strettamente personale, per le sole ore di straordinario eseguito, alla costituzione della "banca delle ore" che potranno essere utilizzate, previa specifica manifestazione di volontà da parte del lavoratore interessato, in riposi compensativi, equivalenti, sul piano dei costi, e utilizzabili compatibilmente con le esigenze organizzative dell'azienda. Tale facoltà potrà essere resa concreta per un numero di ore di straordinario non superiore al 70% di quelle eseguite.

### Articolo 16

#### Interruzioni e recuperi

Il recupero delle ore non lavorate da parte degli O.T.I., nelle condizioni e per le cause espressamente previste dal CCNL, potrà ricorrersi ad accordo aziendale, sottoscritto tra le parti e depositato presso l'EBAT Brindisi, che ne regolerà il recupero salvo il rispetto rigoroso dei termini fissati dal contratto (recupero entro i quindici giorni successivi al verificarsi dell'evento; limite massimo di recupero di due ore giornaliere e di dodici ore settimanali)

**Articolo 17**

**Organizzazione del lavoro**

L'EBAT Brindisi, nell'ambito delle proprie prerogative, definirà studi e proposte atte ad assicurare, alle imprese, la continuità dell'esercizio e delle attività e ai lavoratori a T.I. il pieno esercizio dei diritti ai riposi, alle ferie e alle festività, pianificando il ricorso programmato alle assunzioni temporanee e finalizzate.

**Articolo 18**

**Retribuzione**

Il salario provinciale è incrementato del 2%, con base livello 4, e riparametrato ai diversi livelli come da tabelle allegate al presente contratto, a far data: dal 1 agosto 2021 il primo 1%; dal 1 dicembre 2021 il restante 1%.

Agli OTI sarà riconosciuta un'indennità di vacanza contrattuale pari a Euro 100,00 complessive per il periodo 1/1/2020-31/7/2021 da corrispondersi in misura proporzionale all'effettivo impiego. (100:19X mesi di assunzione nel periodo anzidetto).

**Articolo 19**

**Premio di risultato - produttività**

Vanno incoraggiate le situazioni aziendali nelle quali l'andamento produttivo e commerciale o processi d'innovazione di prodotto o di processo hanno fatto conseguire risultati di reddito aziendale significativi introducendo premi di risultato. Sarà cura della contrattazione aziendale promuovere e realizzare un accordo in tal senso e dell'EBAT monitorare l'andamento.

**Articolo 20**

**Detassazione della retribuzione**

Tutte le premialità per obiettivo o di produttività saranno ricompresi in apposito verbale di accordo redatto a cura dall'Ente Bilaterale e depositato presso gli Enti di competenza, al fine di prevederne la tassazione di vantaggio così come espressamente regolato dalla Legislazione fiscale vigente.

**Articolo 21**

**Obblighi particolari tra le parti**

Le modalità di corresponsione della retribuzione sono quelle stabilite dalla Legge. Ai prestatori d'opera deve essere rilasciata l'attestazione della retribuzione corrisposta in modo chiaro e distinguendola negli elementi che la costituiscono, così come previsto dal CCNL.

  
**Articolo 22**

**Rimborso spese**

Ai lavoratori comandati a prestare attività lavorativa fuori dal territorio comunale saranno riconosciuti i rimborsi spese previsti all'articolo 8 del presente CPL.

**Articolo 23**

**Lavori pesanti e nocivi**

  
Agli addetti ad attività lavorative considerate pesanti e/o nocive dalle disposizioni contenute dal Decreto Legislativo 81/2008 e dalle altre disposizioni normative nazionali e comunitarie, va riconosciuta una maggiorazione salariale pari al 25% e una riduzione dell'orario di lavoro pari a due ore e 30 minuti.

In presenza di interventi e misure di abbattimento dei rischi messi in atto dall'azienda (esempio cabine con filtri a carbone attivo) potranno essere previsti specifici accordi aziendali.

**Articolo 24**

**Tutela della salute dei lavoratori**

In materia di salute e sicurezza sui posti di lavoro le parti ritengono necessario un nuovo sforzo di conoscenza e rispetto delle norme. Solo la piena consapevolezza dei diritti e dei doveri di ciascuna delle parti potrà concretamente perseguirsi l'obiettivo di ridurre gli infortuni e garantire salute e sicurezza.

L'Ente Bilaterale dovrà, è convincimento comune, avviare processi formativi per l'individuazione del R.L.S. al quale assegnare compiti di vigilanza e supervisione sulle imprese che non possono far valere di un proprio RLS.

**Articolo 25**

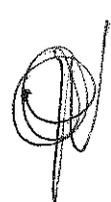
**Norme disciplinari**

Le infrazioni disciplinari si distinguono in lievi o modeste, importanti o gravi.

Le sanzioni correlate sono individuate nell'ammonizione scritta nella prima fattispecie, nella sospensione temporanea dal lavoro (di tre o cinque giorni a seconda se si tratta di infrazione importante commessa la prima volta o reiterata).

Licenziamento in caso di gravissime infrazioni quali l'abbandono ingiustificato del posto di lavoro e il furto.

In caso di controversie sull'applicazione delle sanzioni disciplinari si procederà al tentativo di conciliazione da svolgersi presso l'ENTE BILATERALE AGRICOLO TERRITORIALE.


## Articolo 26

### Delegato d'azienda

Nel rispetto di quanto previsto dal CCNL in vigore le parti si impegnano a rendere concreta la presenza di delegati d'azienda sia sotto forma di Rappresentanti Sindacali Unitari che di Rappresentante Sindacale d'Azienda per Organizzazione contraente.

All'EBAT è demandato il compito di monitorare le iniziative di costituzione delle rappresentanze sostenendo tali iniziative e offrendo pratiche conciliative e collaborative.

## Articolo 27

### Quote sindacali per delega

Nel rispetto di quanto stabilito dal CCNL le parti convengono sulla possibilità, da parte dei lavoratori, di sottoscrivere delega sindacale a favore di una delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del contratto. In tal caso la ritenuta mensile da applicarsi è pari all'1% della retribuzione corrisposta.

## Articolo 28

### Disposizioni finali

Le norme contrattuali del presente CPL si adeguano alle condizioni di miglior favore previste in precedenti CPL e CCNL.

Qualora una norma prevista in precedenti CPL non venga modificata dal presente Contratto, si deve intendere come parte integrante del CPL rinnovato.

Nel caso specifico che intervengano norme legislative riguardanti l'articolato e la struttura del presente CPL rinnovato ed ancora in vigore, le Parti si impegnano formalmente ad adeguare tempestivamente alle nuove normative Il Contratto Provinciale di Lavoro di Brindisi

## Articolo 29

### Esclusività di stampa

Le parti sono impegnate a realizzare la stampa del presente CPL, ivi incluse le norme presenti nei precedenti CPL che non sono state modificate dal presente Contratto.

#### Le Organizzazioni Datoriali

Confagricoltura

Coldiretti

Cia



#### Le Organizzazioni Sindacali

Fai

Flai

Uila



FLAI CGIL  
PROVINCIALE  
BRINDISI



ORGANIZZAZIONE TERRITORIALE BRINDISI

**TABELLA RETRIBUTIVA OPERAI AGRICOLI PROVINCIA DI BRINDISI - DAL 01/08/2021 AL 31/11/2021**

**OPERAI A TEMPO DETERMINATO**

Incremento 1% riparametrato

**DAL 01/04/2019 AL 31/12/2019**

LIV.	PAGA BASE GG PROV.LE	PAGA BASE GG.	PAGA BASE MENSILE	TERZO ELEMENTO	PAGA LORDA GIORNALIERA	RIT. PREVID. DIPEND. 8,84 %	IMPONIBILE FISCALE	RETRIB. NETTA GIORNALIERA	QUOTA TFR	PAGA NETTA + TFR		
26												
				30,44	8,84							
26												
8,63												
1 <sup>^</sup> AREA	1	62,37	63,07	1.639,94	19,20	<b>82,27</b>	7,27	75,00	0,00	75,00	5,44	80,45
2 <sup>^</sup> AREA	2	59,71	60,36	1.569,38	18,37	<b>78,73</b>	6,96	71,77	0,00	71,77	5,21	76,98
	3	56,51	57,16	1.486,16	17,40	<b>74,56</b>	6,59	67,97	0,00	67,97	4,93	72,90
	4	51,55	52,07	1.353,70	15,85	<b>67,91</b>	6,00	61,91	0,00	61,91	4,49	66,40
	5	46,93	47,33	1.230,67	14,41	<b>61,74</b>	5,46	56,28	0,00	56,28	4,08	60,37
3 <sup>^</sup> AREA	6	40,93	41,33	1.074,58	12,58	<b>53,91</b>	4,77	49,15	0,00	49,15	3,57	52,71
	7	35,24	35,47	922,29	10,80	<b>46,27</b>	4,09	42,18	0,00	42,18	3,06	45,24

**TABELLA RETRIBUTIVA OPERAI AGRICOLI PROVINCIA DI BRINDISI - DAL 01/12/2021 AL 31/12/2023**

**OPERAI A TEMPO DETERMINATO**

Incremento 1% riparametrato

**DAL 01/04/2019 AL 31/12/2019**

LIV.	PAGA BASE GG PROV.LE	PAGA BASE GG.	PAGA BASE MENSILE	TERZO ELEMENTO	PAGA LORDA GIORNALIERA	RIT. PREVID. DIPEND. 8,84 %	IMPONIBILE FISCALE		RETRIB. NETTA GIORNALIERA	QUOTA TFR	PAGA NETTA + TFR	
			26	30,44		8,84				8,63		
<b>1<sup>a</sup> AREA</b>	<b>1</b>	62,37	63,77	1.658,02	19,41	<b>83,18</b>	7,35	75,83	0,00	75,83	5,50	81,33
	<b>2</b>	59,71	61,01	1.586,26	18,57	<b>79,58</b>	7,03	72,55	0,00	72,55	5,27	77,81
<b>2<sup>a</sup> AREA</b>	<b>3</b>	56,51	57,81	1.503,06	17,60	<b>75,41</b>	6,67	68,74	0,00	68,74	4,99	73,73
	<b>4</b>	51,55	52,59	1.367,34	16,01	<b>68,60</b>	6,06	62,53	0,00	62,53	4,54	67,07
	<b>5</b>	46,93	47,73	1.240,98	14,53	<b>62,26</b>	5,50	56,76	0,00	56,76	4,12	60,87
<b>3<sup>a</sup> AREA</b>	<b>6</b>	40,93	41,73	1.084,98	12,70	<b>54,43</b>	4,81	49,62	0,00	49,62	3,60	53,22
	<b>7</b>	35,24	35,67	927,42	10,86	<b>46,53</b>	4,11	42,41	0,00	42,41	3,08	45,49