



A quasi un anno e mezzo dalla scadenza dei Contratti collettivi provinciali per gli operai agricoli e florovivaisti (CPL) di cui al quadriennio 2012-2015, e quasi a ridosso della scadenza del CCNL attualmente vigente (al 31 dicembre 2017), **le organizzazioni territoriali più rappresentative e le associazioni datoriali del settore agricolo, gradualmente, stanno pervenendo alla firma dei primi CPL validi per il quadriennio 2016-2019.** Al momento in cui si scrive, il numero dei rinnovi territoriali ha toccato quota **30**. Considerando che, nella scorsa tornata, il numero dei rinnovi ha toccato quota 84, si può affermare che all'appello ne manchino 54, al netto degli imprevisti sottesi alle dinamiche negoziali. Nella presente analisi si darà conto, sinteticamente, delle principali peculiarità emergenti nel corpo dei rinnovi.

I numeri dei rinnovi

Come anticipato in premessa, il numero dei rinnovi provinciali è pari a 30. **Gli accordi, ad oggi, sono concentrati in 10 Regioni:** 6 del Nord (Piemonte, Lombardia, Veneto, Trentino Alto Adige, Friuli Venezia Giulia ed Emilia Romagna), 2 del Centro (Toscana e Marche) e 2 del Sud (Campania e Calabria). **La Regione con il più alto numero di rinnovi è la Lombardia, con 9 province firmatarie([1]); a seguire la Toscana, con 6 rinnovi([2]), e il Veneto con 5([3]).** Nelle Marche, in Piemonte e in Calabria, invece, le parti sociali sono pervenute, rispettivamente, alla firma in 2 province ([4]). In Trentino Alto Adige si è pervenuti alla firma solo a Bolzano; in Emilia solamente a Ferrara; in Campania, infine, solamente a Napoli. Il Friuli Venezia Giulia è la sola Regione in cui le parti sociali sono pervenute ad un Accordo Regionale. Due gli accordi interprovinciali, infine: Firenze-Prato e Como-Lecco. Ciò, a testimonianza di come, se il CPL rappresenta la formula più diffusa tra i territoriali agricoli, nondimeno, a seconda degli equilibri di forza tra schieramenti opposti, sono rinvenibili altre forme di bilanciamento contrattuale, agenti su di un diverso piano spaziale e livello di prossimità.

Il campione di riferimento



Tra i testi a disposizione dei 30 rinnovi, si segnala la presenza di **16 verbali di accordo, 2 ipotesi di accordo, 3 testi contrattuali consolidati (21 in totale, dunque)**. Per il resto si è potuto beneficiare di comunicazioni interne alle organizzazioni di rappresentanza, vevoli alla conferma dell'effettiva firma del CPL e della verosimiglianza degli aumenti salariali annessi.

Le parti firmatarie

Tra i verbali, le comunicazioni e i contratti di cui al campione, **19 testi vedono la firma unitaria delle tre organizzazioni sindacali più rappresentative (FAI-CISL, FLAI-CGIL, UILA-UIL) accanto a quella delle tre associazioni datoriali del settore agricolo (CIA, Confagricoltura, Coldiretti)**, nelle rispettive federazioni territoriali. Fanno macchia il CPL di Reggio Calabria, il quale vede la mancata firma del contratto da parte della FLAI, nonché il CPL di Siena, che vede la mancata firma della Coldiretti.

Le date dei rinnovi

Se si escludono la provincia di Ancona - nella quale si è raggiunta la firma (per così dire) in largo anticipo, ossia nell'Agosto 2016 (dunque a 8 mesi dalla formale scadenza del CPL precedente) - nonché i 4 territoriali stipulati nel Dicembre 2016 (Verona, Asti, Firenze-Prato, Brescia), i restanti **contratti collettivi sono stati sottoscritti tra Gennaio (7), Febbraio (8) e Marzo 2017 (10)**, con progressione numerica che dice come le possibilità di firma vanno aumentando con l'avvicinarsi delle fasi lavorative primaverili ed estive, ovviamente preminenti in fatto di sviluppo delle colture e dunque di ore lavorate.

Gli istituti oggetto di rinnovo: una panoramica

a) Aumenti salariali



In tema di salario contrattuale si segnala la **convergenza tra gli aumenti medi concordati a livello territoriale nelle varie province e regioni, e l'aumento riconosciuto recentemente in sede di rinnovo di CCNL Quadri e Impiegati del settore (+2,5%)**: in effetti, se si escludono quelle province andate per la loro strada – ossia Ancona (+5,2%), Asti (+4,2%), Firenze-Prato (+3,2) e Siena (+3) – nelle restanti 25 ([5]) **la media percentuale degli aumenti salariali si attesta sul 2,1%** (sul 2,3%, volendo ricomprendere le province “indipendenti” sopra citate).

Ciò, ad attestazione di come, per quanto i vari sistemi e i vari livelli siano ben separati dal punto di vista contrattuale (CCNL Quadri e Impiegati con CCNL operai agricoli, da un lato; CCNL operai e CCNL Quadri e Impiegati con i CPL di riferimento, dall'altro), **gli esiti negoziali, tra gli uni e gli altri, possono considerarsi reciprocamente comunicanti**. Intendendosi per comunicazione la permeabilità strategica e formale tra centro e periferia delle strutture della rappresentanza, suggellata negli articolati secondo un disegno sostanzialmente uniforme([6]), se non governato dall'alto. Per il resto, si segnala il **CPL di Pistoia**, nel quale si è proceduto a riconoscere un diverso aumento salariale a seconda che l'operaio sia agricolo (+2%) ovvero florovivaistico (+2,5%); nonché il **CPL di Verona**, che prevede diversi scaglioni di aumenti, decrescenti in rapporto al livello d'inquadramento (si va dal 2,5% del 1° livello, al 2,2% dal 2° al 5°, per arrivare all'1,7% dal 6° all'(8° livello).

b) Premio di produttività

In tema si rilevano le disposizioni del **CPL di Alessandria**, (in cui è prevista l'erogazione del premio in cifra fissa, a favore di operai a tempo indeterminato (OTI) e determinato (OTD) che superino le 150 giornate di lavoro nell'anno); nonché quelle del **CPL di Siena**, che prevede una erogazione di presenza, commisurata alle ore effettivamente prestate dall'operaio in azienda.

c) Inquadramento professionale



In materia di classificazione del personale fanno macchia le disposizioni del: 1) **CPL di Alessandria**, nel quale si istituisce un nuovo livello retributivo minimo di area, collocato nella 3a area esistente, nel quale sono inquadrati gli operai assunti per eseguire lavori generici o semplici che non richiedono particolari capacità e requisiti professionali quali, ad esempio, la vendemmia, la raccolta dei prodotti frutticoli ed orticoli, anche industriali; 2) quelle del **CPL di Brescia**, in cui viene aggiunta, al 3° livello, la mansione dell' "addetto in cucina alla preparazione di alimenti senza compiti di responsabilità in aziende agrituristiche"; 3) quelle del **CPL di Cremona** in cui si ridefiniscono le definizioni degli operai specializzati e qualificati addetti alla vendita di prodotti non confezionati; 4) nonché, infine, quelle del **Contratto regionale del Friuli**, in cui le parti sociali hanno provveduto ad una riformulazione del sistema d'inquadramento tramite l'abolizione dei parametri numerici identificativi delle figure professionali e la conseguente classificazione su tre aree professionali, come previsto dal CCNL.

d) Straordinari

Quanto al tema dell'orario di lavoro, si segnalano il **CPL di Brescia e il CPL di Mantova**, nei quali le parti sociali hanno provveduto ad adeguare le disposizioni provinciali a quelle del CCNL, aumentando la quota di straordinario richiedibile al lavoratore, che passa dalle precedenti 250 ore alle attuali 300 ore.

e) Congedi parentali

In rapporto a tale istituto, si segnala il **CPL di Vicenza**, nel quale si afferma che "*in caso di malattia dei figli fino a 8 anni di età, in aggiunta alle vigenti disposizioni di legge ed i relativi regolamenti attuativi, per patologie gravi risultanti da documentazione sanitaria e certificazione medica, sono previsti un massimo di 3 giorni di permessi retributivi*".



f) Welfare contrattuale – Previdenza ed Assistenza

In tema di welfare contrattuale fanno macchia le disposizioni contenute nel **CPL di Cremona in cui le parti, in via sperimentale e compatibilmente con le risorse finanziarie a disposizione, riconoscono una serie di prestazioni garantite dalla Cassa Extra Legem CIMI**, consistenti in una serie di integrazioni del reddito del lavoratore, sottoforma di contributi in caso di: 1) licenziamento per giustificato motivo oggettivo o dimissionari per giusta causa (solo rispetto ai salariati fissi); 2) licenziamento per superamento del periodo di comporto per malattia o infortunio; 3) visite mediche annuali obbligatorie dei lavoratori (nella forma di un rimborso a favore del datore che ha sostenuto le spese per le visite obbligatorie).

g) Appalti

In tema di appalti si segnalano esclusivamente le disposizioni del **CPL di Alessandria**, in cui le parti hanno previsto l'impegno a che si favorisca **l'invio del contratto di cambio d'appalto, da parte dei sottoscrittori dello stesso, all'Osservatorio provinciale** costituito in seno all'Ente Bilaterale territoriale.

h) Caporalato

Sul tema, vale la pena, infine, sottolineare la nota a verbale di cui al **CPL di Verona**, là dove le parti – alla luce della recente cd. legge sul caporalato – si impegnano a promuovere concrete azioni a garanzia delle condizioni di legalità, nonché di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, *“mediante l'intervento del sistema della bilateralità anche individuando e diffondendo pratiche che valorizzino e incentivino le attività economiche del settore agricolo”*.

Francesco Piacentini

Dottorando in Formazione della persona e mercato del lavoro



Università degli Studi di Bergamo

[@Fra_piace87](#)

([1]) Brescia, Lodi, Pavia, Sondrio, Milano, Como-Lecco, Varese, Mantova, Cremona.

([2]) Firenze-Prato, Siena, Pistoia, Lucca, Pisa, Arezzo.

([3]) Verona, Vicenza, Venezia, Padova, Rovigo

([4]) Per le Marche: Ancona e Pesaro-Urbino; per il Piemonte: Asti ed Alessandria; per la Calabria: Reggio e Catanzaro.

([5]) Escludendo dal computo il Friuli, che ha rinnovato regionalmente.

([6]) Da tale prospettiva, vi sarebbero gli spazi per aprire un filone infinito di discussione su quanto ciò che nella forma e nella definizione dei tratti esteriori appare sistemicamente ideale (nel nostro caso la prossimità del sistema contrattuale agricolo al territorio, nella forma provinciale: apparentemente compendio mediano perfetto tra livello nazionale ed aziendale), poi, nella pratica e nella sostanza delle dinamiche negoziali reali, risulta dipendente da logiche, strategie, tecniche di produzione normativa che poco hanno a che vedere con il concetto di vicinanza rispetto alle esigenze e allo stato economico, politico e sociale di un territorio.

Scarica il **PDF** 

Leggi anche

1. **Il rinnovo di OBI Italia** Giovanni Pigliararmi...
2. **CCNL quadri ed impiegati agricoli 2016-2019: dalla piattaforma sindacale al rinnovo del contratto. Una testimonianza diretta** Francesco Piacentini...
3. **“Legge sul caporalato”, relazioni sindacali e rappresentanza in agricoltura. A colloquio con Roberto Caponi, responsabile dell’Area sindacale di Confagricoltura** Francesco Piacentini...
4. **I riflessi delle norme introdotte dal Jobs Act in materia di contratti di lavoro flessibile sulla salute e sicurezza dei lavoratori** Elisa Carlini...
5. **Le Linee Guida per lo sviluppo della c. d. Agricoltura di Precisione** Francesco Piacentini...
6. **Il nuovo jus variandi alla prova della contrattazione collettiva** Marco Menegotto...