

Storie di azione e contrattazione collettiva – Rinnovi Quadri e Impiegati agricoli territoriali 2018-2021: sintesi delle prime piattaforme sindacali

di Francesco Piacentini

Tag: #contrattiterritoriali #agricoltura #quadrieimpiegati #relazionisindacali

A ridosso della scadenza dei contratti territoriali dei quadri ed impiegati agricoli del quadriennio 2014-2017, **sono state presentate le prime piattaforme sindacali per il rinnovo 2018-2021 da parte delle sigle sindacali del settore. Nel presente contributo s'intende fornire una prima panoramica degli istituti contemplati nelle piattaforme ad oggi disponibili.** Tra le stesse, 4 piattaforme interessano l'area provinciale (Brescia; Terni e Perugia; Verona; Ferrara); le restanti, quella regionale (Friuli Venezia Giulia; Piemonte; Sardegna). 5 piattaforme provengono dalle regioni settentrionali (Brescia, Verona, Ferrara, Friuli, Piemonte); 2 da quelle centrali (Terni e Perugia; Sardegna).

Tra le parti firmatarie, si segnala la presenza delle quattro sigle sindacali storicamente rappresentative delle categorie legali di cui ai rinnovi: Confederdia, FLAI-Cgil, FAI-Cisl, UILA-Uil. Più nel dettaglio, per le piattaforme delle province di Brescia e di Terni e Perugia (piattaforma unica per le due province), nonché della regione friulana, le citate sigle sindacali si presentano unitariamente. Per le province di Verona e Ferrara, nonché per la regione Sardegna, là dove la Confederdia ha presentato una piattaforma autonoma, FLAI, FAI e UILA ne hanno presentato una comune. In Piemonte, al contrario, tali sigle presentano ciascuna una propria piattaforma.

Premesse

La piattaforma del Friuli offre una premessa che, per quanto di contesto, lascia intuire il probabile scenario in cui si innesteranno i negoziati locali. In particolare, fanno macchia i riferimenti alla necessità di una “forte alleanza tra impresa e lavoro”, prodromica alla creazione di una rete capace di tenere assieme filiera primaria della produzione e filiera agroalimentare della trasformazione dei prodotti e della loro distribuzione; strada privilegiata, quest'ultima, per proiettare le aziende “nella sfida globale”. Una sfida nella quale si ritiene che gli impiegati e i tecnici agricoli possano giocare un ruolo determinante, visto il nesso tra alta professionalità, sua remunerazione e complessità di quelle sfide.

Relazioni sindacali

Nella piattaforma di Terni e Perugia si richiede la costituzione di un Osservatorio regionale, da riunire due volte l'anno su richiesta di una delle Organizzazioni firmatarie. L'organo, in effetti, viene considerato la sede ideale per incontri finalizzati a riflessioni comuni sullo stato del settore.

Rapporti a tempo parziale

Per i quadri ed impiegati a tempo parziale presso più aziende, la piattaforma sarda prevede la corresponsione di una specifica (ma alquanto vaga) indennità oraria, determinata in sede di trattativa, che tenga conto del disagio derivante e dei maggiori costi del dipendente. Inoltre la stessa piattaforma sarda, ma anche quelle bresciana, friulana, veronese e piemontese – come previsto all'art. 11 del verbale di rinnovo del Ccnl del 23.02.2017 – contemplano una disposizione in cui si richiede l'estensione alle lavoratrici madri o, in alternativa, ai lavoratori padri con figli conviventi di età non superiore ai tredici anni, la costituzione del diritto di trasformazione del rapporto a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, con ulteriore diritto di ripristino. Ciò, compatibilmente con le esigenze aziendali.

Classificazione del personale

Nelle sette piattaforme si va dalla richiesta di adeguare i contratti alla nuova figura autonoma del Quadro (che ha trovato, nel rinnovo nazionale del 2017, per la prima volta cittadinanza, quale profilo autonomo nella classificazione) a quella di veder riconosciuto il diritto degli impiegati assunti al 6° livello al passaggio a qualifica superiore (ossia al 5° livello) al trascorrere di 6 mesi di servizio. Si segnala la piattaforma piemontese, peraltro, in cui si fa riferimento alla necessità di una revisione dell'attuale classificazione finalizzata a recepire i maggiori elementi di professionalità esistenti nei profili già normati. Contestualmente, si segnala la tipica frase di rito in materia, in ordine al eventuali richieste di inserimento nel sistema classificatorio di nuove figure, di cui si darà conto in sede di trattativa.

Orario di lavoro

In sei piattaforme su sette si richiede l'istituzione della Banca ore. Nelle piattaforme di Brescia e Sardegna si fornisce anche specificazione delle modalità in cui dovrà avvenire la definizione dell'istituto e dei diritti riconnessi. Ovvero la fissazione: 1) della quota massima di trasformazione dello straordinario in riposo compensativo; 2) del termine entro il quale sia possibile usufruire dei riposi e il termine al di là del quale essi dovranno essere monetizzati in busta paga; 3) delle modalità di riconoscimento in busta paga dello straordinario e della relativa scelta di ricorso all'istituto.

Giorni festivi/Festività

In quattro piattaforme su sette, si richiede che le festività previste nel contratto provinciale si intendano equiparate a tutti gli effetti alle festività nazionali di cui alle leggi 27 maggio 1949 n. 260 e 31 marzo 1954 n. 90.

Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione

In quattro piattaforme su sette, si richiede la istituzione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione in azienda, accanto alla richiesta di una specifica indennità mensile, nonché della copertura assicurativa per le spese sostenute dal designato in sede giudiziale.

Indennità

In cinque delle sette piattaforme si richiede, in caso di mancata mensa, la previsione dei buoni pasto a parziale rimborso delle spese sostenute dal dipendente per lo stesso. Nella piattaforma di Terni e Perugia, nonché di FVG, si richiede un'indennità di 15 euro per le piccole spese non documentabili (20 euro per FVG), a favore degli impiegati che effettuino trasferte mattutine, parzialmente pomeridiane o pomeridiane. Prevista dalla piattaforma del FVG, l'indennità di disagio per i dipendenti part time su più aziende è intesa quale indennità oraria volta a ristorare del disagio derivante dalle maggiori esigenze organizzative del dipendente e delle particolari caratteristiche produttive delle imprese.

FOR. AGRI/Bilateralità

Nelle piattaforme di FVG, Brescia e Sardegna, si richiede che le parti individuino nel "FOR. AGRI." l'organismo di riferimento per l'attuazione e lo sviluppo della formazione continua per i quadri ed impiegati agricoli; contestualmente, si domanda l'istituzione di una *commissione territoriale* per il monitoraggio e conseguenti adempimenti per la realizzazione del sistema bilaterale territoriale che ricomprenda tutte le rappresentanze sindacali aventi diritto. Nella piattaforma di Terni e Perugia si richiede, in tema di formazione professionale, l'adozione di un libretto formativo personale dove riportare competenze e attestati riconnessi a corsi professionali.

Lavoratori in Maternità/Paternità

In caso di astensione anticipata per tali categorie di lavoratori, il FVG richiede – in caso di astensione anticipata: l'integrazione della normale retribuzione al 100% dell'indennità riconosciuta dall'INPS; di riconoscere al lavoratore padre 2 giorni di permesso retribuito in caso di nascita, adozione o affidamento di un minore, da usufruire nei 15 giorni successivi all'evento.

Quota delega sindacale e contributi di assistenza contrattuale

In piattaforma Sardegna, si chiede che per i quadri e gli impiegati sia autorizzata la riscossione della quota sindacale che il datore di lavoro tratterrà, previa autorizzazione scritta del lavoratore, sulla retribuzione ordinaria lorda mensile per 14 mensilità. In piattaforma Sardegna e FVG si richiede l'istituzione dell'istituto del contribuito di assistenza contrattuale, con modalità da fissarsi in sede di rinnovo.

Retribuzione

In sei piattaforme su sette, l'aumento retributivo richiesto verrà quantificato in sede di trattativa. Si segnala la piattaforma di Terni e Perugia, in cui si richiede un aumento del 4,5%, nonché la fissazione del giorno 15 di ogni mese quale data ultima per il saldo della

retribuzione del mese precedente. Nella piattaforma piemontese, si domanda l'adeguamento delle retribuzioni contrattuali in linea con le richieste e a quanto ottenuto nell'ultimo rinnovo del CCNL Agroalimentare.

Premi

In tutte le piattaforme si accenna a forme retributive premiali, da delinearli in sede di trattativa. Fanno macchia la piattaforma sarda e quella ferrarese di Confederdia, là dove, prospettandosi l'ipotesi in cui non si trovasse un'intesa per la definizione dell'erogazione, si chiede di individuare, nella determinazione della dinamica retributiva, una specifica quota del trattamento economico finalizzata a realizzare gli obiettivi di cui sopra (riassorbita nell'erogazione strettamente correlata ai risultati in caso di successiva definizione di detta erogazione). Si afferma, comunque, che sarà di spettanza delle parti individuare una quota da destinare alle forme di Welfare aziendale, per le esigenze sanitarie/assistenziali, previdenziali e formative dei dipendenti e delle loro famiglie. Nella piattaforma sarda e in quella veronese, si richiede l'istituzione di tale premio lordo al decorrere del 26° anno di servizio e per ogni ulteriore biennio prestato presso la stessa azienda, per 14 mensilità.

Considerazioni conclusive

Dalla lettura delle piattaforme e degli istituti contemplati, al netto delle divergenze, emerge un quadro in cui appare chiaro il debito nei confronti sia del recente rinnovo nazionale dedicato alle medesime categorie legali (si pensi alla volontà di dare alla figura del Quadro cittadinanza anche territoriale, così come all'istituto della Banca ore) sia dei recenti sviluppi legislativi in materia di sostegno alla remunerazione della produttività del lavoro. Sotto tale ultimo aspetto, in particolare, **si presume che le federazioni territoriali dei sindacati si troveranno di fronte, anche in sede di tali rinnovi, alle note difficoltà che interessano il settore**: in ordine, viepiù, alla definizione di indici di produttività capaci di tenere assieme e senza contraddizioni, da un lato, varietà delle attività produttive, delle colture e degli allevamenti, varietà del valore economico di lavori differenti; e, dall'altro, la dimensione provinciale o, addirittura, regionale di contrattazione.

Di tali difficoltà, d'altronde – ma per la prima volta in una prospettiva potenzialmente creativa – emerge interessantissima traccia sia nelle premesse che nell'articolato riservato alla struttura e agli assetti contrattuali della Piattaforma sindacale FLAI, FAI, UILA per il rinnovo Ccnl Operai Agricoli e Florovivaisti 2018-2021: in quel passaggio, in particolare, in cui “tenuto conto dei cambiamenti dei modelli aziendali, e per meglio coniugare le esigenze di produttività, efficienza, qualità e competitività delle imprese insieme alla valorizzazione delle risorse umane”, **si ritiene opportuna la diffusione della contrattazione aziendale e/o di gruppo**. Se così dovesse essere, certo si assisterebbe a una “deflagrazione” in seno al modello contrattuale collettivo tipicamente agricolo.

Francesco Piacentini

Dottorando in Formazione della persona e mercato del lavoro
Università degli Studi di Bergamo

 @Fra_piace87